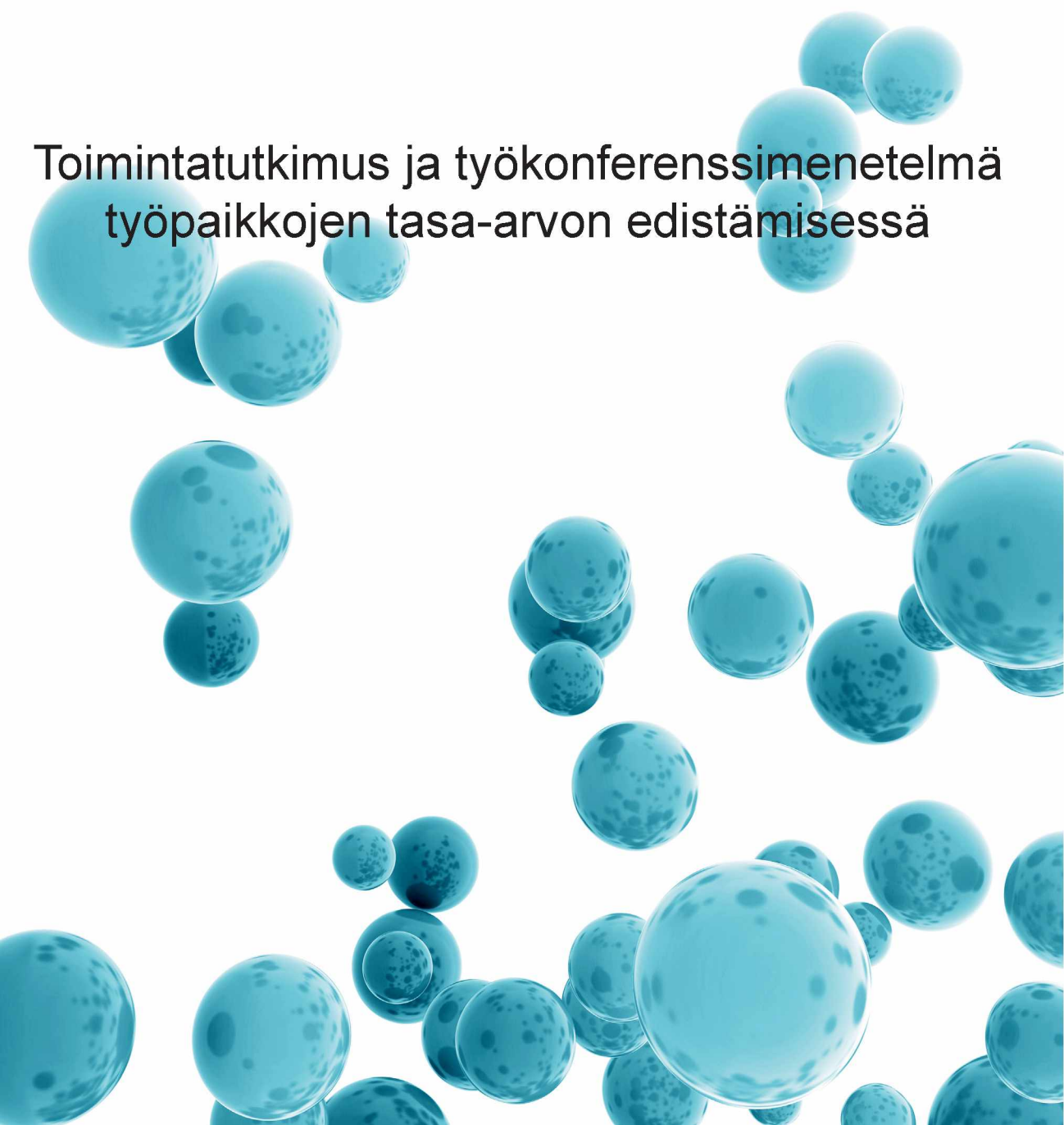


MINNA LEINONEN

# Toimintatutkimus ja työkonferenssimenetelmä työpaikkojen tasa-arvon edistämisessä





MINNA LEINONEN

Toimintatutkimus ja työkonferenssimenetelmä  
työpaikkojen tasa-arvon edistämisessä



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston  
yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtokunnan suostumuksella  
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston  
Pinni B:n luentosalissa 1100, Kanslerinrinne 1, Tampere,  
26. päivänä elokuuta 2016 klo 12.

TAMPEREEN YLIOPISTO



MINNA LEINONEN

Toimintatutkimus ja työkonferenssimenetelmä  
työpaikkojen tasa-arvon edistämisessä

*Acta Universitatis Tamperensis 2184*  
*Tampere University Press*  
*Tampere 2016*

## AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla  
Tampereen yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti.

Copyright ©2016 Tampere University Press ja tekijä

Kannen suunnittelu

Mikko Reinikka

Myynti:

[verkkokauppa@juvenesprint.fi](mailto:verkkokauppa@juvenesprint.fi)

<https://verkkokauppa.juvenes.fi>

Acta Universitatis Tamperensis 2184

ISBN 978-952-03-0164-4 (nid.)

ISSN-L 1455-1616

ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1683

ISBN 978-952-03-0165-1 (pdf)

ISSN 1456-954X

<http://tampub.uta.fi>

Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print  
Tampere 2016



# ESIPUHE

Viisaus tulee kokemuksesta. Kokemus on usein tulosta viisauden puutteesta.

~ Terry Pratchett

Visio: Tehdään viiltävän tarkkanäköinen väitöskirja.

Esteet ja ratkaisut: Uppoudutaan uusiin hankkeisiin, pidetään yllä työyhteisöä ja tutkimusryhmää, ei ehditä tehdä väitöskirjaa. Siirretään väitöskirjan tekeminen tulevaisuuteen. Huomataan, että tutkimuksen aiempi fokus ei ehkä vastaakaan nykyisiä ajatuksia. Muutetaan fokusta. Aika ei edelleenkään riitä. Hylätään ajatus monografiasta ja siirrytään artikkeliväitöskirjaan. Löydetään kirjoittava yhteisö, kirjoitetaan yksin ja yhdessä. Kas, artikkelit valmistuvat. Rahat loppuvat. Haetaan apurahaa. Yllätytään saamalla apuraha. Haasteita ei ole tarpeeksi. Etsitään uutta kirjallisuutta ja pohditaan asiat uudemman kerran väitöskirjan yhteenvedossa. Haetaan hengenpelastuskommentteja, toivotaan kaiken lokahtavan paikoilleen. Uskotaan kaiken kirkastavaan hetkeen. Suljetaan silmät, painetaan nappia ja lähetetään tiedosto kustantajalle.

Toimintasuunnitelma: Tehdään väitöskirja ja sen jälkeen tiedetään, miten se olisi pitänyt tehdä.

Arviointi: Tehdään yhdessä vastaväittäjän ja tiedeyhteisön kanssa.

\*\*\*

Johanna Ruusuvuorelle kiitokset pitkäaikaisesta ohjauksesta, tarkoista kommentista ja pyrkimyksestä ymmärtää, mistä työssäni voisi olla kysymys. Ilkka Arminen toimi myös ohjaajanani ennen siirtymistään pois Tampereen yliopistosta ja antoi tämän jälkeenkin palautetta työstäni, kiitos myös hänelle.

Keijo Räsänen ja Kristiina Brunila suostuivat tutkimukseni esitarkastajiksi. Kristiina Brunila auttoi minua pohtimaan työtäni koskevia rajauksia sekä keskusteluita, joihin sen avulla on mahdollista osallistua. Keijo Räsänen haastoi nimenomaan tutkijan sijoittumisen vielä tarkempaan pohtimiseen, kannusti työssä eteenpäin ja suostui myös vastaväittäjäkseni. Työni edetessä loppumetreille vahvistui ajatukseni siitä, että Keijo Räsänen ajatukset tutkimusavusteisesta kehittämisestä käytännöllisenä toimintana voisivat sointua tai särähdellä sopivasti omien tutkimuspohtintojeni kanssa. Kiitos molemmille!

En tiedä, paranevatko pidot väen vähetessä, mutta onneksi pieni tutkimusryhmämme on sinnitellyt muutosten keskellä. Tuula Heiskanen on vetänyt useita hankkeita, joissa olen ollut mukana ja antanut epävirallista mutta tuikitärkeää ohjausta omalla hienovaraisella tavallaan. Aina ajoittain tietokoneeni näppäimistölle on kiikutettu jokin hyödyllinen lähdeviite tai artikkeli, johon olen perehtynyt ja ottanut mukaan tutkimukseeni. Moni ajatus, jonka luulen itse keksineeni, lieneekin Tuulan taustatyön ansiota. Katri Otonkorpi-Lehtoranta on ollut kärsimystoverini väitöskirjakamppailujen keskellä ja yliopistomaailman kiemuroita ihmetellessä. Hanna Ylöstalo on inspiroinut omalla tutkimus- ja vaikuttamistoiminnallaan tutkimusryhmämme arjesta jo irtauduttuaankin.

Vuosien varrella olen ehtinyt kommentoida aika monen tohtoriksi pyrkivän väitöskirjaan liittyviä papereita. Johannan ja Ilkan jatko-opintoseminaareissa olen saanut myös muilta jatko-opiskelijoilta palautetta työni eri vaiheista. Väitöskirjani loppuvaihetta on kanssani pohtinut Johannan ryhmä: kiitos Aija Logrenille, Aku Kalliolle, Julia Katilalle ja Samuli Järviselle.

Tutkimustyöni loppuunsaattamisessa Työsuojelurahaston viimeistelystipendistä oli paljon apua. Kiitos sen suomista keskittymisjaksoista, joita ilman työni valmistuminen olisi siirtynyt taas hamaan tulevaisuuteen.

Tätä työtä ei olisi ilman Sirpa Kolehmaisen vetämää *Tasa-arvosta lisäarvoa* -hanketta, joka oli ensikosketukseni työskentelyyn Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa. Sirpan ja Hannan lisäksi tutkimusryhmässä vaikutti sekalainen ja kiinnostava joukko, jonka parissa pääsin tunnustelemaan tutkijuutta ja kehittämistyötä: Liisa Huhta, Riitta Lavikka, Tapio Rissanen ja Katja Uosukainen. Kovin moni tuskin aloittelee uraansa yhtä isossa, haastavassa ja samassa määrin maailmanparannuspotentiaalia omaavassa hankkeessa. Kiitos koko ryhmälle!

Kiitokset myös muulle Työelämän tutkimuskeskuksen entiselle ja nykyiselle väelle yhteisistä vuosista ja yhteisöllisyyden kokemuksista. Entisistä kollegoista mainitsen vielä erikseen Hanna-Leena Aution, joka auttoi pohtiessani ruotsinkielisiä tekstejä, Marjukka Virkajärven, joka on vuosien varrella tarkistanut monia englanninkielisiä tekstejäni sekä toiminut aiemman yhteisömme tukipilarina sekä Sannu Syrjän, joka on oikolukenu ja taittanu väitöskirjani. Vastuu viime hetken virheistä on tietysti itselläni.

Tutkimukseni viimeistelyyn olen saanut pyyteetöntä apua kommenttien ja tsemppauksen muodossa etenkin Liisa Marttilalta sekä Pia Vuolannolta ja Sirpa Syväselä. Kiitos kaikille, että annoitte aikaanne ja ajatuksianne. Kiitos myös sinulle, jota en ole muistanut erikseen mainita.

Työyhteisöt ja työn tekemisen paikat muuttuvat, mutta yhteisö vetää aina puoleensa. Työelämän tutkimuskeskuksen muutettua Linnaan muut sosiaalitieteilijät ja jopa oman oppiaineen edustajat ovat tulleet taas enemmän osaksi omaa yhteisöä. Tätä ovat edesauttaneet yhteiset keskustelut kahvihuoneessa sekä vahvasti sosiaalipsykologisesti orientoitunut jamibändi Vari, johon pääsin mukaan ja joka on ollut todella hauska ja kekseliäs musiikillinen aivomyrsky. Triangelini on vielä hankinnassa. Musiikki ja laulaminen ovat muutenkin erittäin tärkeä, joskin välillä myös laiminlyöty, osa elämääni. Kiitos myös vapaa-aikaani pirstäneille lauluryhmä Kolmannelle painokselle, Kivalle karaokekerholle sekä fiktiota kirjoittaville tovereille.

Tuleeko jollekulle vielä yllätyksenä se, että väitöskirjan tekijän elämässä on muutakin kuin tutkimus? Omat läheiseni, perhe ja suku, ovat tärkeitä itsessään. Heitä kiitän ylipäättään tuesta ja läsnäolosta elämässä. Antti ja Aatos, katsotaan ja höpsötellään yhdessä eteenpäin.

Muuttolaatikoiden keskellä kesäkuussa 2016

Minna Leinonen



# TIIVISTELMÄ

Muuttuvassa työelämässä tasa-arvon ja demokraattisen osallistumisen mahdollisuuksien toteuttaminen on yhä ajankohtaisempaa. Tutkimuksessani tarkastelen kommunikatiiviseen toimintatutkimukseen kuuluvan työkonferenssin hyödyntämisen mahdollisuuksia ja ehtoja sukupuolten tasa-arvon edistämisessä työpaikoilla. Kyse on osallistavasta kehittämistyöstä, jossa pyritään myös moninaisten sosiaalisten jakojen huomioimiseen. Toimintatutkimuksen avulla pyritään luomaan demokraattisia työorganisaatioita, ja työkonferenssimenetelmällä tuodaan erilaisia ryhmiä yhteen kehittämään työpaikkoja. Perinteisesti olennaisiksi ryhmiksi on käsitetty työnantaja- ja työntekijäryhmät. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ja työkonferenssin hyödyntämisestä sukupuolten tasa-arvon käsitteilyyn on suomalaisessa kontekstissa niukalti tietoa. Sukupuolten tasa-arvo nähdään osana sosiaalista oikeudenmukaisuutta.

Poikkeuksena toimintatutkimuksellisten prosessien tavanomaisesta tarkastelutavasta tässä tutkimuksessa keskitytään tilanteiseen tarkasteluun. Näin päästään käsiksi toiminta- ja feministisestä tutkimuksesta nouseviin normatiivisiin vaateisiin, jotka koskevat tutkijan toiminnan demokraattisuutta ja tasa-arvoa sekä teorian hyödyntämistä ja tiedollisia suhteita. Tutkimuksessa suhteutetaan tutkijan toimintaa näihin normatiivisiin kehyksiin. Lisäksi tilanteinen tarkastelutapa auttaa toimintatutkimuksen menettelytapojen arvioimisessa ja kehittämisessä.

Tutkimuksessa tukeudutaan Susan L. Starin ja James R. Griesemerin käsitykseen sosiaalisten maailmojen rajoilla mahdollistuvasta yhteistyöstä. Työkonferenssi nähdään tutkimuksessa siis foorumina, jolla kommunikaatiota ja yhteistyötä rajojen yli voidaan toteuttaa. Yhteistyö edellyttää kuitenkin yhteisiä viitepisteitä, *rajaobjekteja*. Lisäksi sovelletaan Etienne Wengerin ymmärrystä rajoilla mahdollistuvasta oppimisesta. Tutkija ymmärretään tässä tutkimuksessa puolestaan rajasubjektina, joka liikkuu rajojen yli, tekee rajoja näkyviksi ja jonka toimintaan sisältyy aina poliittisuutta. Työkonferenssi nähdään foorumina, jossa erilaiset risteävät eli intersektionaaliset sosiaaliset erot voivat aktivoitua ja olla osana sukupuolten tasa-arvon kysymyksiä.



Aineisto on kerätty kahdesta toimintatutkimuksellisesta kehittämistilanteesta: kuuden suuren organisaation tasa-arvotyökonferenssista (v. 2003) ja puolustusvoimien yksikön kehittämispäivästä (v. 2008). Tasa-arvotyökonferenssista on kerätty nauhoitettua aineistoa. Analyysissa hyödynnetään työkonferenssin nauhoitettuja ryhmäkeskusteluja. Osallistujien tuottamia sisältöjä tutkitaan erityisesti sisällönanalyysin ja tutkijan toimintaa keskustelunanalyysin keinoin. Puolustusvoimista kerättyjä kenttämuistiinpanoja hyödynnetään tutkijan ratkaistaviksi asettuvien kenttätilanteiden reflektoinnissa.

Tutkimuksen tulokset nostavat esiin ennen kaikkea tutkijan toiminnan. Tutkija organisoii ja pyrkii mahdollistamaan kommunikaatiota osallistujien välillä sukupuolen huomioivalla organisoinnilla, sukupuolten tasa-arvon ja sen lähikäsitteiden avulla sekä hyödyntämällä työpaikkakohtaisia tasa-arvokartoituksia. Työkonferenssityöskentelyn hyödyntäminen tasa-arvon edistämisessä on sellaisen uuden tiedon yhteistä tuottamista, joka tekee osallistujien kokemuksta ymmärrettäväksi sukupuolten tasa-arvon kontekstissa. Tässä tutkijan asiantuntijatiedon ja osallistujien kokemustiedon rajoja paitsi haastetaan, myös hyödynnetään. Tiedollisilla rajoilla toimiminen mahdollistaa tutkijalle sekä vallankäyttöä että vallasta luopumista. Myös ryhmätyöskentelyn organisointi mahdollistaa epätasa-arvoa tuottavien olosuhteiden näkyväksi tekemistä. Tutkijan vuorovaikutustoiminnassa muotoilut ja arvioinnit olivat erityisesti käsiteltävien asioiden yhteiseksi ja selonteot ymmärrettäväksi tekemisen välineitä. Vaikka tutkijan valinnat vaikuttavat kehittämistilanteen jäsentymiseen etukäteen, vuorovaikutustilanne ei sinänsä ole tutkijan hallinnassa, vaan on monien tekijöiden tulosta.

Myös osallistujien keskusteluissa rakentuvat sukupuolirajat, jotka liittyvät työn organisointiin ja tasa-arvon käsittelyyn, määrittelevät muutoksen ja toiminnan mahdollisuuksia työkonferenssissa. Osallistujat sekä haastavat perinteisiä sukupuolijakoja että pitävät yllä hierarkioita. Yksi keskeinen tulos on, että työkonferenssikonteksti, osallistujien asema, aiheen relevantiksi rakentuminen eri ryhmätyövaiheissa sekä käsiteltävän aiheen kytkös naisiin vaikuttivat siihen, millaisiin tasa-arvokysymyksiin katsottiin mahdolliseksi puuttua.

Intersektionaalisuus eli risteävät, yhtäaikaiset sosiaaliset erot näkyivät työkonferenssifoorumilla tyypillisesti sukupuolen ja hierarkkisen aseman päällekkäisyytenä mutta myös iän, sukupuolen ja aseman yhteenliittymänä. Erilaisten erojen aktivoitumista ei voi täysin ennustaa, mutta tutkijalähtöiset rajaobjektit nostavat toiset erottelut etualalle samalla, kun toiset kätkeytyvät. Toisaalta kytkös sukupuolten tasa-arvoon voidaan tunnistaa erottelujen yhteenliittymien avulla. Intersektionaalisuus edellyttääkin tutkijalta tilanteista herkkyyttä sekä joustavuutta

osallistujien nostamien aiheiden käsittelyssä. Intersektionaalisuuden näkökulma asettaa myös vaatimuksia kehittämistilanteessa hyödynnettävälle tiedolle ja työpaikkakohtaisten tasa-arvokartoitusten sisällöille.

Oppimisen mahdollistumisessa kehittämistoiminnassa on olennaista rajaobjektien muovailtavuus työkonferenssi- ja työpaikkakonteksteiden tarpeisiin, erilaisten ryhmien kokemusten ja sukupuolten tasa-arvon välisten kytkösten näyttäminen, erilaisten näkemysten yhteensovittaminen ja tutkijan tuottamien rajaobjektien neuvottelunalaiseksi tekeminen. Oppimisen ja tasa-arvotyön jatkuvuuden kannalta olisi tärkeää, että keskeneräisyys ja eroavaisuudet tulisivat ryhmätyöskentelyn tuloksissa näkyviin ja säilyisivät myös työpaikkatasolla. Oppimisen mahdollistuminen on sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden jatkuvaa liikettä ja uudelleen muotoutuvaa ymmärrystä niistä.

Sekä osallistujien kokemusten että tutkijan vuorovaikutustoiminnan analyysi tuottavat tarpeita ja keinoja työkonferenssin organisointiin monenlaisten näkökulmien ja eroavaisuuksien käsittelemiseksi. Tutkimus tuo näkyviin kehittämisen rajallisuutta sekä työkonferenssia toimintatutkimuksellisenä foorumina, joka paitsi käyttää, myös tuottaa, kriittistä tietoa.

Asiasanat: toimintatutkimus, työkonferenssi, työpaikat, kehittäminen, sukupuolten tasa-arvo, intersektionaalisuus, rajaobjektit, oppiminen, vuorovaikutus.

# ABSTRACT

Action research and the work conference method in promoting workplace gender equality

Changing working life makes the realization of the possibilities of equality and democratic participation a topical issue. In my research, I examine the opportunities and conditions for using the work conference method of communicative action research to promote gender equality in participative workplace development that also aims to consider diverse social divisions. Action research aims at creating democratic work organizations, and the work conference method is used to join together different groups in developing their workplaces. Employer and employee groups have traditionally been presumed as relevant under such methods. However, there is little knowledge on utilizing communicative action research and the work conference method in handling gender equality in the Finnish context. Gender equality is understood as part of social justice.

As an exception to the processual approach to action research, this study focuses on situational analysis, and thus the normative claims of action and feminist research can be handled. Such claims pertain to democracy and equality in the researcher's activities and to the use of theory and epistemic relationships between the researcher and the other participants. The researcher's activities are viewed in relation to normative frames. In addition, the situational approach assists in the evaluation and development of action research methods.

This research approaches the work conference as a forum for communication and cooperation at the boundaries of different social worlds based on the boundary conceptualization formulated by Susan L. Star and James R. Griesemer. Cooperation requires common reference points, namely boundary objects. In addition, this research applies Etienne Wenger's understanding of learning at boundaries. In this research, the researcher is understood as a boundary subject who crosses boundaries and makes them visible, and whose actions are always political. The work conference is perceived as a forum in which different intersecting social divisions may become active and form a part of gender equality issues.

The research data have been collected in two separate action research development situations: an equality work conference for six large work organizations

(2003) and a development day for a unit of the Finnish Defence Forces (2008). The recorded data from the equality work conference group discussions are analyzed with two methods: the participants' perceptions are approached with content analysis, and the researcher's actions are approached with the tools of conversation analysis. Field notes collected from the Defence Forces development day are utilized in reflecting on the emerging field situations from the researcher's perspective.

The results of this dissertation focus largely on the researcher's actions. The researcher organizes and strives to enable communication between participants through gender-sensitive organization, gender equality and similar concepts, and the use of workplace equality survey reports. Promoting gender equality by means of the work conference means the joint production of knowledge that makes the participants' experience understandable in the context of gender equality. The boundaries of the researcher's expert knowledge and participants' experiential knowledge are both challenged and utilized. The researcher's actions on the knowledge boundaries provide opportunities for both the use and release of power. In addition, the organization of the group work contributes to the visibility of conditions that produce inequality. In the work conference setting, formulations and assessments utilized by the researcher in interaction were the tools used for making issues common for the participants, whereas accounts were the tools used to make the issues understandable. Although the researcher's choices affect the way a development situation is structured beforehand, the interaction situation as such is not under the researcher's control; it is the result of many factors.

Gender boundaries constructed in the participants' discussions at the work conference are connected to the organization of work and to gender equality, and they outline the possibilities for change and action. Participants both challenge traditional gender divisions and uphold hierarchies. Among the main findings, this dissertation shows that in the work conference context, the participants' positions, the ways the topics are built up as relevant in different group work stages, and the manner in which the topics related to women all had an effect on what kind of equality issues were conceived of as possible to act upon.

In the work conference forum, intersectionality as manifested in simultaneous social differences typically showed as the overlapping of gender and hierarchical position, but also as the combination of age, gender, and position. The activation of differences can be unpredictable, but researcher-produced boundary objects bring forth some differences while at the same time others remain hidden. On the

other hand, a connection to gender equality may be recognized via such combinations of differences. An intersectional approach requires the researcher to be sensitive to the situation and flexible in handling the issues raised by the participants. An intersectional approach also sets down requirements for knowledge used in development situations and data from workplace equality surveys.

To generate learning in development work, it is important to consider the flexibility of the boundary objects for the needs of the work conference and the workplace contexts and the manner in which they help to show links between the experiences of diverse groups and gender equality. In addition, it is important to reconcile different perspectives and to make researcher-produced boundary objects negotiable. It is important for learning and for the continuity of gender equality work to make visible the incompleteness and differences in group work results, and to maintain their visibility also at the workplace level. Generating learning means continuing flux and the reshaping of understandings of gender and equality concepts.

The analysis of the participants' experiences and the researcher's interaction presents both the requirements and the means to organize work conferences to handle different perspectives and differences. This research highlights the limitations of development work and the work conference as an action research forum that both uses and produces critical knowledge.

**Keywords:** action research, work conference, workplaces, development, gender equality, intersectionality, boundary objects, learning, interaction

# LUETTELO ALKUPERÄISARTIKKELEISTA

- I            Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula (2011). Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämisessä. Teoksessa Eteläpelto, Anneli; Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, s. 248–275.
- II           Leinonen, Minna (2012). Challenging and reinforcing gender boundaries at work. *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 31, No. 7, s. 633–645.
- III          Leinonen, Minna; Otonkorpi-Lehtoranta, Katri; Ylöstalo, Hanna & Heiskanen, Tuula (2012). Feministinen toimintatutkimus ja tutkijan rooli. *Naistutkimus*, No. 4/2012, s. 5–16.
- IV          Leinonen, Minna (2014). Tutkija osallistujana. *Työelämän tutkimus*, No. 3/2014, s. 272–288.





# SISÄLLYS

1	Johdanto.....	19
1.1	Tasa-arvotyön haasteet .....	22
1.2	Sosiaalisten jakojen tunnistaminen ja lisääntyvät osallistamisen tarpeet.....	27
1.3	Toimintatutkimusprosessista tilanteiseen tarkasteluun.....	30
1.4	Väitöskirjan rakenne.....	31
2	Tutkimuksen viitekehys.....	33
2.1	Toimintatutkimukseen osallistuva organisaatio sosiaalisena maailmana.....	36
2.2	Työkonferenssi – kommunikaatiota mahdollistava raja-alue .....	39
2.2.1	Tutkija kommunikaation mahdollistajana.....	40
2.2.2	Rajoilla mahdollistuva oppiminen ja rajaobjektit .....	42
2.2.3	Rajan yli tuotuja ja tuotettuja: sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tieto ja kokemus .....	47
2.3	Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen perintö .....	49
2.3.1	Demokratia päämäärinä ja osallistamisena.....	52
2.3.2	Yhteisymmärrys.....	54
2.3.3	Teoria ja tieto .....	58
2.4	Intersektionaalisuuden asettamat haasteet .....	62
2.5	Tutkimuskysymykset.....	65
3	Tutkimuksen aineisto ja analyysimenetelmät.....	66
3.1	Aineisto.....	66
3.1.1	Tasa-arvosta lisäarvoa hanke työkonferenssin kontekstina .....	67
3.1.2	Työkonferenssin organisointi ja synnytetty aineisto.....	70
3.1.3	Puolustusvoimien yksikön kehittämispäivä.....	73
3.2	Analyysimenetelmät .....	75
3.2.1	Sisällönanalyysin soveltaminen.....	75
3.2.2	Vuorovaikutustutkimuksen soveltaminen.....	76
4	Tulokset.....	80

4.1	Kommunikaation organisointi ja mahdollistaminen normatiivisissa kehyksissä.....	80
4.1.1	Sukupuolisenäkökulman kehittäminen foorumeilla.....	81
4.1.2	Tietojen suhde rajankäyntinä.....	83
4.1.3	Yhteisymmärryksen rakentaminen.....	87
4.1.4	Yhteenveto: Miten tutkija organisoi ja pyrkii mahdollistamaan kommunikaatiota normatiivisissa kehyksissä? .....	89
4.2	Sukupuolirajat kehittämismahdollisuuksina ja -ehtoina.....	91
4.2.1	Sukupuolirajojen murtamisen tarpeet ja keinot .....	91
4.2.2	Tasa-arvo-ongelmaksi määrittäminen toiminnan ehtona.....	95
4.2.3	Rajoihin perustuva muutos ja muutoksen rajat.....	96
4.2.4	Yhteenveto: Miten osallistujat käsittelevät sukupuoleen liittyviä rajoja sekä millaisia mahdollisuuksia ja ongelmia tästä muodostuu työkonferenssiympäristössä? .....	99
4.3	Työkonferenssi intersektionaalisuuden jäljittämisessä.....	100
4.3.1	Työkonferenssissa aktivoituvat erot .....	101
4.3.2	Joustavuus tutkijan keinona .....	103
4.3.3	Yhteenveto: Millaisia esteitä ja mahdollisuuksia monenlaisten ja päällekkäisten sosiaalisen jakojen käsittelyyn kommunikatiivisen toimintatutkimuksen foorumeilla on nähtävissä? .....	104
4.4	Kommunikaation mahdollistava raja-alue oppimisen mahdollistavana jännitteenä.....	105
4.4.1	Koordinaatio .....	109
4.4.2	Läpinäkyvyys.....	111
4.4.3	Neuvoteltavuus .....	114
4.4.4	Yhteenveto: Millaisia yhteisen oppimisen mahdollisuuksia osallistujien kokemuksen ja kompetenssin sekä tutkijan asiantuntijatiedon ja vuorovaikutustoiminnan jännitteessä syntyy? .....	117
5	Johtopäätökset sekä tutkimusprosessin arviointi.....	119
5.1	Työkonferenssin hyödyntäminen tasa-arvon edistämisessä.....	119
5.1.1	Tutkijan toiminta normatiivisissa kehyksissä .....	120
5.1.2	Osallistujat sukupuolirajoja ja kehittämisen ehtoja määrittämässä.....	122

5.1.3	Samanaikaisten erojen käsittelyn mahdollistuminen.....	123
5.1.4	Tasa-arvotyökonferenssissa mahdollistuva oppiminen .....	124
5.2	Tasa-arvon relevanssi ja neuvoteltavuus .....	126
5.3	Tilanteinen analyysi metodologisessa kehittämisessä .....	128
5.4	Tutkimusprosessin arviointi.....	129
5.4.1	Tutkijan valta ja tutkija vallan keskellä .....	129
5.4.2	Tutkijan ja muiden osallistujien sukupuoli kentällä .....	130
5.4.3	Tutkijan kokemat tilanteet ja taaksepäin katsominen .....	131
	Lähteet.....	133
	Alkuperäisartikkelit.....	145



# 1 JOHDANTO

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ja siihen keskeisesti kuuluvan työkonferenssimenetelmän soveltamisesta sukupuolten tasa-arvon edistämiseen suomalaisessa työelämässä on hyvin niukalti tietoa. Työkonferenssi on työpaikkojen kehittämiseen suunniteltu tasavertaiseen dialogiin perustuva menetelmä, jossa pyritään saamaan asianosaiset keskustelemaan kehittämisen tavoitteista, mahdollisuuksista ja ongelmista. Pyrkimyksenä on synnyttää toimintaa. Tutkimuksessani tarkastelen työkonferenssin hyödyntämisen mahdollisuuksia ja ehtoja sukupuolten tasa-arvon edistämässä työpaikan osallistavassa kehittämistyössä, jossa pyritään myös moninaisten sosiaalisten jakojen huomioimiseen.

Toimintatutkimus on ymmärretty tavaksi luoda demokraattisia työorganisaatioita, ja tässä sukupuolijakoihin vaikuttamisella on Joan Ackerin (1990) mukaan tärkeä rooli. Demokratiaa on rinnastettu sukupuolten tasa-arvoon, ja sukupuoli on nähty olennaisena ulottuvuutena organisaatioiden toimintatutkimuksellisissa osallistavissa prosesseissa, vastuun jakamisessa ja yhteisymmärryksen muodostamisessa tutkijoiden ja käytännön toimijoiden kesken. Näennäisesti sukupuolineutraali muutos voi uusintaa miesnormia ja sulkea naiset ulos. (Hansson 1999, 220–221.) Mitä merkittävämpiä sukupuolijaot organisaation järjestymisen kannalta ovat, sitä enemmän organisaation muutospyrkimyksissä esiintyy vanhan järjestyksen palauttamispyrkimyksiä (Abrahamsson 2014, 126).

Työpaikkademokratia on ajateltu työntekijöiden mahdollisuutena vaikuttaa organisaation pyrkimyksiin. Tämä tarkoittaa, että työntekijät pääsevät edistämään myös omia tavoitteitaan eivätkä pelkästään implementoimaan jo tehtyjä päätöksiä. (Foley & Polanyi 2006, 174.) George Kokkinidis liittää osallistuvan demokratian prosessiin, jossa horisontaalisuus, hajauttaminen, moninaisuus ja konfliktit voivat olla osa kasvavaa demokraattista rakennetta. Työpaikkademokratiaan liittyvät käsitykset vaikuttavat sen toteuttamisen mahdollisuuksiin. Edustukselliseen demokratiaan tyytyminen asettaa rajoja sille, millaista demokratia organisaatioissa voi olla, ja voi tuottaa uudelleen hierarkkisia rakenteita. Työpaikkademokratiaa koskevissa keskusteluissa määritellään väistämättä sitä, keitä otetaan mukaan päätöksentekoprosessiin ja keitä suljetaan sen ulkopuolelle. Käsitystä työpaikkademokratiasta tai organisaatioiden demokratiasta on haluttu laajentaa ja nähdä se neuvotteluna, jossa kehitellään

jatkuvasti osallistumisen tapoja. Näiden tapojen tulee olla myös avoimia muutokselle ja haastamiselle. Työpaikkademokratia elää jatkuvassa taloudellisten vaateiden ja sosiaalisten tavoitteiden jännitteessä. (Kokkinidis 2012, 250–251.)

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ja erityisesti työkonferenssien soveltamisesta on Suomessa paljon tietoa ja kokemusta. Työntekijöiden laajaan osallistamiseen perustuvaa työkonferenssia on hyödynnetty Suomessa kansallisiin työelämän kehittämisohjelmiin ja työelämän laatuun kytkeytyneessä toimintatutkimuksessa 1980- ja 1990-lukujen taitteesta lähtien. Sen soveltaminen oli muiden Pohjoismaiden tapaan osa työmarkkinajärjestelmän toimivuuden edistämistä (Lahtonen & Syvänen 2004, 75), kun Suomessa yritysdemokratiamallien aikaansaaminen oli osoittautunut varsin vaikeaksi, ja yritysdemokratian sekä siihen kytkeytyvän osallistumisen toteuttamiseen kaivattiin uusia, joustavampia tapoja (Lehtonen 2004a, 30).

Työelämän demokratialla on vahvat juuret Pohjoismaissa, vaikka sen lähtökohdat ovatkin pitkälti brittiläisen Tavistock-instituutin 1950-luvulta lähtien kehittämissä sosioteknisessä lähestymistavassa. Siinä pyrittiin yhdistämään teknisen ja sosiaalisen järjestelmän optimointi tehtaissa. Yhteistoiminnallisuuden ja itseohjautuvuuden kehittämisen intressin ajateltiin kasvavan teknisen kehityksen ja yritysympäristön muutoksen myötä. Käytännössä työntekijöiden autonomialle jäi oletettua vähemmän tilaa, mihin vaikutti myös se, että työntekijät vastustivat heidän vastuunsa kasvattamista. Kuitenkin uudet organisointimuodot tekivät näkyväksi työn tekemisessä olennaista vuorovaikutusta ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Työpaikkademokratiaan liittyvät hankkeet käynnistyivät ensin Norjassa ja Ruotsissa 1960-luvulta lähtien. Suomessa muutos näkyi aluksi valtiovetoisina työsuojelu- ja yritysdemokratia uudistuksina. (Julkunen 2008, 90–93, 102.)

Ensimmäinen suomalainen työkonferensseja hyödyntänyt hanke oli 1980-luvulla työministeriön tutkijaryhmän JOY-hanke (johtaminen, organisaatio, yhteistyö), joka otti mallia ruotsalaisesta työelämän demokratisaatioon keskittyneestä LOM-kehittämisohjelmasta (ledning, organisation, medbestämmande), vaikka olikin esikuvaansa selvästi pienempi. JOY-hankkeessa työkonferenssia kokeiltiin puunjalostus- ja metalliteollisuudessa sekä sairaaloissa (Lahtonen & Syvänen 2004, 76–77). Tampereen yliopistossa Työelämän tutkimuskeskuksen Laatu-toimintatutkimuksessa etsittiin uusia tapoja julkisten hyvinvointipalvelujen järjestämiseksi. Intressinä oli paitsi palvelujen organisointi niukemmilla resursseilla myös henkilöstön työolojen parantaminen. (Kasvio 1994, 3, 6.) Tutkimuksessa saatiin hyviä kokemuksia siitä, että työkonferenssissa eri hierarkiatasot ja eri organisaatioiden edustajat löysivät yhteisiä tapoja puhua työstä ja tavoitteista. Lisäksi organisaation muodolliset rakenteet ja

valta tukivat kehittämistä. (Kuula 1994, 51.) Toisessa Työelämän tutkimuskeskuksen hankkeessa (Kulta) pyrittiin tukemaan sosiaalisten innovaatioiden tuottamista tekstiiliteollisuuteen. Työkonferenssimenetelmän uskottiin luovan turvalliset kehykset keskustelulle, ja sen nähtiin tasoittavan jännitteitä myös konfliktierhissä tilanteissa. (Heiskanen, Lavikka, Piispa & Tuuli 1998.) Työkonferenssimenetelmää on hyödynnetty myös kunta-alalla yhteistoiminnan kehittämisessä (Kalliola 1996) ja modernisaatiopyrkimyksissä (Kalliola & Nakari 1999). Viime aikoina työkonferenssia on sovellettu yhteisöllisen toimijuuden vahvistamiseen yliopistossa ja sairaalassa (Paloniemi, Hökkä, Vähäsantanen, Herranen, Eteläpelto & Kalliola 2014) sekä dialogisen johtamisen kehittämiseen (Syvänen, Tikkamäki, Loppela, Tappura, Kasvio & Toikko 2015).

Ruotsissa Inga-Britt Drejhammar teki kollegansa Kerstin Rehnströmin kanssa ensimmäisen avauksen soveltaa työkonferenssia ja demokraattista dialogia kolmessa yrityksessä paitsi sukupuolen näkyväksi tekemiseen ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen myös organisaation kehittämiseen samanaikaisesti. Intressinä oli erityisesti lisätä naisten osallistumismahdollisuuksia. Muissa LOM-ohjelman hankkeissa ei huomioitu sukupuolta. (ks. Drejhammar 1998.) Tuosta avauksesta poiki myöhemmin esimerkiksi sairaalan synnytysosaston tutkimus, jossa oltiin kiinnostuneita kommunikatiivisen otteen soveltamisesta naisten ja miesten työroolien tasa-arvoistamiseen (ks. Ekman Philips & Rehnström 1996). Myös Agneta Hansson (1999) näki työkonferenssin demokraattisen dialogin hyödyllisenä välineenä sukupuolikiisymysten käsittelyyn pesulaan keskittyneessä tutkimuksessaan. Hanssonin mukaan työelämässä, joka on vahvasti sukupuolen mukaan jakautunutta, demokraattisen dialogin soveltaminen voi tarkoittaa hyvin erilaisten sukupuolimaailmojen yhteensovittamista organisaation kehittämisessä (ks. Hansson 1999, 219).

Hanna Ylöstalon (2012) tasa-arvokäsityksiä tasa-arvon edistämistyössä käsittelevässä väitöstutkimuksessa on hyödynnetty tasa-arvotyökonferenssissa kerättyä aineistoa, mutta itse työkonferenssi ei ole ollut tutkimuksen kohteena. Esitellessään työkonferenssiaineiston Ylöstalo (2012, 103) kuitenkin kyseenalaistaa työkonferenssin mahdollisuuden synnyttää ratkaisuja työpaikkojen tasa-arvo-ongelmiin ja näkee työkonferenssin enemmänkin sukupuolen näkyväksi tekemisen sekä hierarkioiden tilapäisen purkamisen foorumina.

Työkonferenssia on siis hyödynnetty suomalaisen työelämän kehittämisessä monipuolisesti, mutta sukupuolten tasa-arvon käsittelyssä sen soveltamisen mahdollisuuksista tiedetään vähän. Tutkimustani motivoivat yhtäältä sukupuolten tasa-arvokysymysten jatkuva ajankohtaisuus ja tasa-arvotyön haasteet. Toisaalta työelämässä



ja tutkimuksessa esiin nousevat uudet sosiaaliset jaot pakottavat pohtimaan tasa-arvoa ja sen edistämisen tapoja laajemmin. Jotta toimintatutkimusta ja siinä käytettyä työkonferenssia voitaisiin kehittää ottamaan nämä näkökohdat huomioon, on tarpeen tarkastella niitä vuorovaikutuksellisia kehittämistilanteita, joissa demokraattisuuden ja tasa-arvon ihanteita pyritään toteuttamaan. Seuraavissa alaluvuissa käsittelem näitä näkökulmia tarkemmin ja esitän niihin liittyvät tutkimukselliset väitteeni.

## 1.1 Tasa-arvotyön haasteet

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen työelämässä kiinnittyy pitkälti tasa-arvolakiin<sup>1</sup>, joka tavoittelee sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämistä, naisten ja miesten tasa-arvon edistämistä sekä naisten aseman parantamista erityisesti työelämässä. Se asettaa työpaikoille velvoitteita tasa-arvosuunnitteluun ja sen osana palkkakartoituksen tekemiseen sekä naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisen tarkasteluun. Käytännössä tasa-arvon edistymistä on pyritty vauhdittamaan erilaisilla tasa-arvolain toteutumiseen kytkeytyneillä hankkeilla (ks. Brunila 2009).

Suomalaisessa työelämässä työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan eli sukupuolen mukainen segregatio on edelleen vahvaa ja uusiutuvaa, vaikka lientymistäkin tapahtuu (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 130–131; Julkunen 2010, 130–135; Kolehmainen 1999). Teollinen työ on kaiken kaikkiaan vähentynyt Suomessa selvästi, mikä näkyy erityisesti naisten ammateissa. Naisten kasvualoja ovat terveydenhoitoala, sosiaaliala ja opetus. Miehillä puolestaan teollisen työn vähentyminen on näkynyt muiden ammattien osuuden tasaisena kasvuna. Etenkin kaupallinen työ, toimistotyö mukaan lukien IT-ala, tekninen ja tieteellinen työ ovat lisääntyneet rakennusalan töiden vaihdellessa. Suomalaisten palkansaajien ammattiasemissa on myös tapahtunut selkeitä muutoksia työntekijöistä toimihenkilöiksi, mikä näkyy voimakkaammin naisilla. Kasvu ylemmän toimihenkilöryhmän tehtävissä näkyy sekä naisilla että miehillä, mutta naisilla hieman enemmän. Julkinen sektori on edelleen merkittävä naisten työllistäjä – lähes puolet naisista työskentelee julkisella sektorilla, jolle muutoin sijoittuu kaikista palkansaajista kolmasosa. (Sutela & Lehto 2014, 11–14.) Töiden sukupuolen mukainen jakautuminen jatkuu työpaikkojen sisällä, ja näkyy naisten ja miesten tehtäväkuvissa. Sukupuoli ja muut erot järjestyvät

---

<sup>1</sup> Ks. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (luettu 22.12.2015).

ja hierarkisoituvat organisaatioissa. (Julkunen 2010, 134–135, ks. myös Acker 2006 ja Huhta, Kolehmainen, Lavikka, Leinonen, Rissanen, Uosukainen & Ylöstalo 2005.) Raija Julkunen (2010, 139) näkee työelämän jakautumisen yhteiskunnallisena ongelmana, koska se tuottaa sukupuolieroja ja hierarkiaa, pitää yllä sukupuolia koskevia käsityksiä, rajoittaa yksilöiden valintoja ja tuhlaa resursseja.

Työelämän rakenteelliset ja sisällölliset muutokset koskettavat sekä naisten että miesten olosuhteita ja kokemuksia, ja työelämän sukupuolittuneet jaot vaikuttavat niiden erityispiirteisiin. Lena Abrahamssonin (2014) mukaan segregoituneessa työelämässä muuttuvat sukupuolen konstruktiot toimivat vahvana palauttavana mekanismina, joka on vaikeasti tavoitettavissa. Muutokset tapahtuvat samaan aikaan monilla tasoilla, ja ne ovat jatkuvia. Organisaatiomuutoksissa sukupuolten epätasa-arvon muodot tulevat selkeästi näkyviin, ja muutoksissa nuo muodot joko palautuvat tai muuttuvat ja vahvistuvat tai heikkenevät. (Abrahamsson 2014, 118, 131.)

Tuula Heiskanen, Päivi Korvajärvi ja Liisa Rantalaiho näkevät sukupuolijakoihin sekä työelämän laatuun liittyvän kehityksen pohjalta tarpeelliseksi edistää töiden samanarvoisuutta ja kiinnittää tutkimuksellista huomiota rakenteiden lisäksi myös niihin kulttuurisiin tekijöihin, jotka pitävät eriarvoisuutta yllä. Myös työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset pysyvät ajankohtaisina, ja mahdolliset muutokset hoivavastuussa ja perhevapaiden käytössä voivat heijastua työelämään. Tutkijat ajattelevat myös, että teknologinen kehitys haastaa työn aikaan ja paikkaan liittyviä rajoja. Kehityskulut asettavat vaateita tutkimustiedolle, joka voi tuoda sukupuolen ja työn suhteita monipuolisesti esiin. Muutospyrkimykset tuovat näkyviin työelämän ristiriitoja ja valta-asetelmia. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008, 131–133)

Sukupuolten tasa-arvo edistyy suomalaisilla työpaikoilla, mutta hitaasti. Miehet kokevat sukupuolten tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan paremmin kuin naiset. Kokemukset eivät vaihteile niinkään työnantajasektorin mukaan, mutta eri asemia edustavien näkemykset vaihtelevat. Ylemmissä asemissa työskentelevät sekä korkeasti koulutetut ja valtiolla työskentelevät naiset suhtautuvat tasa-arvon toteutumiseen kriittisesti, kun taas etenkin ylemmät ja alemmat toimihenkilömiehet tyyppillisesti kokevat tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin. Miehistä kriittisimpiä ovat työntekijät. Miehet havaitsevat myös sukupuolten tasa-arvon edistämistoimia<sup>2</sup> työpaikallaan tyyppillisemmin kuin naiset. Työpaikoilla on havaittu tasa-arvoa edistäviä toimia, mutta

---

<sup>2</sup> Työolotutkimuksessa tällaiset toimet koskivat tasa-arvosuunnittelua, palkkaeroja, miesten kannustamista perhevapaille, pyrkimyksiä oikeudenmukaiseen työnjakoon sekä naisten kannustamista johtotehtäviin (ks. Sutela & Lehto 2014, 108).

kehitys on hidastunut. (Sutela & Lehto 2014, 106–111.) Suomalaisessa yhteiskunnassa ja työelämässä sukupuolirajoja sekä murretaan että uusinnetaan. Rajojen murtajina ovat Julkusen mukaan useammin olleet naiset, joilla on enemmän perinteisesti miehisiksi miellettyjä asemia tavoiteltavanaan. (Julkunen 2010, 232–233)

Viimeaikaisin sukupuolten tasa-arvoon työelämässä liittyvä tutkimus onkin ollut kiinnostunut naisten urista ja niiden toteuttamisen olosuhteista (Hearn, Lämsä, Biese, Heikkinen, Louvrier, Niemistö, Kangas, Koskinen, Jyrkinen, Gustavsson & Hirvonen 2015). Tasa-arvopolitiikkaan kytkeytyvä tutkimustyö on nostanut tarkasteluun tasa-arvon toteutumisen pörssiyritysten ja valtio-omisteisten yhtiöiden ylimmän johdon rekrytoinneissa (Koivunen 2015) sekä naisten ja miesten edustuksen pörssiyritysten, suurempien listaamattomien yhtiöiden ja valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa, johtoryhmissä ja keskijohdossa (Pietiläinen, Keski-Petäjä & Kattainen 2015).

Kun sukupuolen ja tasa-arvon kysymykset ovat koskettaneet naisia, on miesten tasa-arvokysymykset hahmotettu luokan, työn ja talouden kehyksissä (ks. Rantalaiho 1994). Miesten paikka sukupuolten tasa-arvon tutkimisessa ja kehittämisessä ei ole ollut selvä ainakaan, jos tasa-arvokehitys on nähty joidenkin miesten intressien vastaisena. Jeff Hearn on asettanut miestutkimuksen erityiseksi haasteeksi löytää tutkimuksen tapoja, jotka tekevät miehiä sukupuolena näkyväksi samalla kun ”miestä” pyritään purkamaan ja yritetään välttää asettamasta miestä uudelleen keskiöön. Miestutkimuksen kentän nopea kehittyminen on osin merkinnyt myös ei-kriittisen lähestymistavan nousua. Hearn peräänkuuluttaakin tutkimusta, joka tunnistaisi miesten tekemän ja miehiä kategoriana koskevan tutkimuksen hiljaisuuksia. (Hearn 2014, 423–425.)

Sukupuolten tasa-arvon monipuoliselle edistämiseksi on edelleen tarvetta, mutta tasa-arvotyötä on myös kritisoitu. Sukupuolten tasa-arvon edistämispyrkimyksissä on nähty ongelmia, jotka liittyvät edistämistapoihin, tasa-arvon käsitteeseen ja muutoksen mahdollisuuteen. Ylöstalo (2012) on nähnyt kommunikatiiviseen toimintatutkimukseen nojaavan tasa-arvotyön riskinä kaksinaapaisen sukupuolijaon uusintamisen, ja myös sen ratkaisukeskeinen ja yhteisymmärrykseen pyrkivä ote on nähty ongelmallisena, vain pieniä voittoja mahdollistavana. Ylöstalo on peräänkuuluttanut tasa-arvon moniäänisyyden ja -merkityksellisuuden, ristiriitaisuuden ja keskeneräisyyden hyväksymistä tasa-arvon edistämisen ehtona. Muuten tasa-arvopyrkimykset vievät enemmänkin taakse- kuin eteenpäin. (Ylöstalo 2012, 268.)

Elina Ikävalkon näkökulma tasa-arvotyöhön nostaa esiin muutoksen suunnan ja mittakaavan. Oppilaitoksen tasa-arvotyöryhmää tarkastelevassa etnografiassaan Ikä-

valko näyttää tasa-arvotyön pieninä liikahduksina, muutoksina, joita on vaikeaa jälkikäteen paikantaa tai toistaa. Muutos ei ole lineaarista vaan moneen suuntaan haautuvaa, jopa sattumanvaraista. Ikävalkon näkökulmasta tasa-arvotyössä tapahtuva muutos ei lähde yksilöstä vaan tapahtuu aina subjektiviteettien välillä (valta)suhteissa. Ikävalko pitää lähestymistapaa hyödyllisenä, koska siten estetään tasa-arvotyölle tyypillinen yksilöityminen tekijöihinsä. Tasa-arvoryhmän toiminta ei ole suoraviivaista tavoitteiden toteuttamista. (Ikävalko 2014, 26, 18–19.)

Tasa-arvotyön on myös esitetty kaipaavan enemmän sukupuolta – eli sukupuolen käyttämistä legitiiminä analyyttisenä kategoriana sekä tasa-arvosuunnittelutyössä että yhteistoiminnallisissa prosesseissa. Tämä mahdollistaisi siirtymisen yksilökeskeisestä näkökulmasta rakenteiden ja politiikan tasolle. Tasa-arvoon ja palkkakartoituksiin liittyvä suunnittelutyö voi tarjota tilan sukupuolesta ja luokasta neuvotteluun ja niihin liittyvien kokemusten esille tuomiseen. (Saari 2013, 51.)

Sukupuolten tasa-arvon ymmärryksiä ja käsitteen<sup>3</sup> käytettävyyttä tasa-arvotyössä on siis haastettu monelta suunnalta. Tasa-arvohankkeita tehneet ovat pitäneet käsitettä vaikeasti määriteltävänä, jotkut jopa ovat luopuneet sen käytöstä, kun tasa-arvosta on alettu puhua julkisesti kirjavin ja tasa-arvopyrkimyksille vierain tavoin (Brunila 2009, 165–166). Tasa-arvo on myös jatkuvien poliittisten kamppailujen kohde, josta sukupuoli ja teot uhkaavat kadota (Elomäki, Koivunen, Ylöstalo & Kantola 2016). Tunnistan, että tavat, joilla sukupuoli ja tasa-arvo ovat esillä ja miten niistä puhutaan, voivat muovata myös sitä, miten asioita työpaikkatasolla käsitellään ja millä tavoin tutkijat tasa-arvoagendaansa määrittelevät. Oma tarkasteluni keskittyy työpaikkatason kenttäkohtaamisten virittämiin jännitteisiin ja haasteisiin.

Sukupuolten tasa-arvon edistämistyöhön kohdistunut viimeaikainen kritiikki on kohdistunut myös projektiperustaisen työskentelyn ongelmiin (Brunila 2009; Ylöstalo 2012). Projektitapaistuminen on tarkoittanut tasa-arvotyön professionalistumista ja painopisteiden ohjautumista sinne, mistä rahaa on saatavissa. Hyvät käytännöt tasa-arvotyössä on mielletty talouden tehokkuutta palveleviksi toimenpiteiksi, jotka kuitenkin eivät ole levinneet laajalle. Pragmaattisuus on viety jopa niin pitkälle, että tasa-arvotyön varsinaiset pyrkimykset katoavat näkyvistä, kun projektitapaistunutta tasa-arvotyötä luonnehtivat konsensuksiin ja kompromisseihin tyytymi-

---

<sup>3</sup> Tasa-arvon käsitettä on tarkasteltu esimerkiksi oikeustieteellisestä näkökulmasta (Nousiainen 2012), yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa (Holli 2012) ja erityisesti työpaikkojen tasa-arvotyössä (Ylöstalo 2012).

nen. (Brunila 2009, 94, 102, 119, 123–124, 129.) Se, mikä tekee kehittämisestä relevanttia osallistujille eri asemissa ja minkä tavoitteiden edistämistä pidetään tärkeänä, vaihtelee. Haasteena on eri intressien yhteensovittaminen. Jotta tutkija-kehittäjä voi puolustaa pyrkimyksiään, tulisi hänen kyetä tunnistamaan ja ilmaisemaan paitsi omansa myös muiden visiot. (Räsänen 2015, 58.) Omassa tarkastelussani toimintatutkimuksen asettamat ehdot ovat keskeisiä tasa-arvon edistämisen mahdollisuuksien kannalta. Arvioin toimintatutkimuksellisia menettelytapoja ja niiden mahdollisuuksia tutkijan toimintaa rakenteistavina käytäntöinä.

Tämän tutkimuksen lähtökohdat ovat Tasa-arvosta lisäarvoa -hankkeessa (2002–2005, ESR). Sukupuolten segregatio nähtiin siinä keskeisenä tasa-arvo-ongelmana, mutta huomio kiinnitettiin myös työelämän sukupuolistavien prosessien monitasoisuuteen. Hankkeessa nähtiin mahdolliseksi kehitellä uusia, tasa-arvoa tuottavia toimintatapoja. Tutkimuksessani on Tasa-arvosta lisäarvoa -hankkeen tapaan näkökulmana erityisesti sukupuolten välinen tasa-arvo, mutta muutkin sosiaaliset erot ovat potentiaalisesti tärkeitä tasa-arvon kannalta. Sukupuoli voidaan nähdä osatekijänä kaikissa jaoissa, ja sukupuolen näkyväksi tekeminen voi avata väylän myös muille tasa-arvoille. Sukupuolten tasa-arvoa voidaan pitää paitsi ihmisoikeuskysymyksenä myös keskeisenä työelämän laadun ja hyvinvoinnin kriteerinä. Siten sukupuolten tasa-arvon edistäminen asettuu myös keinoksi ratkaista työelämän ongelmia laajemmin. (ks. Kolehmainen, Lavikka, Rissanen, Uosukainen & Huhta 2001/2002; Huhta et al. 2005, 12, 112.)

Väitän, että työkonferenssilla ja sen tapaan järjestetyillä kehittämisen tavoilla ja tilanteilla on annettavaa sukupuolten tasa-arvon edistämistyöhön etenkin, jos foorumeita tarkastellaan uuden ymmärryksen tuottamisen areenoina ja oppimisen mahdollistumisen ajatellaan myös tasa-arvon edistämisenä. Sukupuolten tasa-arvon kysymyksiin keskittynyttä työkonferenssia tarkastelemalla voidaan tuoda esiin kehittämiseen liittyviä ehtoja ja käsitteisiin kytkeytyvää, ajassa muuttuvaa rajallisuutta.

## 1.2 Sosiaalisten jakojen tunnistaminen ja lisääntyvät osallistamisen tarpeet

Sukupuolen ohella monet muutkin jaot luonnehtivat työelämää ja vaikuttavat niihin olosuhteisiin, joissa työtä tehdään. Sekä tutkimus että lainsäädäntö (tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait<sup>4</sup>) nostavat esiin erilaisia ryhmiä ja kiinnittävät huomion niiden jäsenten olosuhteisiin.

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden määrä on kasvussa (Sutela & Lehto 2014, 92) ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä työelämässä käsittelevä tutkimus haastaa työelämän kaksinapaista sukupuolijakoa (ks. Lehtonen & Mustola 2004). Erilaisissa työsuhdemuodoissa työskentelevien asema on herättänyt paljon keskustelua, vaikkakin kokoaikainen, toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on edelleen tyypillisin, ja määräaikaisten työsuhteiden osuudessa on 2000-luvulla havaittu hienoista laskua. Sen sijaan osa-aikatyötä tekevien määrä on lisääntynyt. (Sutela & Lehto 2014, 33.) Nuorille, opiskelijoille ja naisille tyypillinen määräaikainen työ haastaa työelämän laatua: ansiotaso jää matalammaksi kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Huoli työn jatkumisesta ja huonommat kouluttautumismahdollisuudet työssä sekä heikommat vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin rasittavat määräaikaista työntekijöitä. Kokopäiväisestä, toistaiseksi jatkuvasta työsuhteesta poikkeavien työsuhdemuotojen laatu liittyy paljon siihen, ollaanko osa- tai määräaikaistyössä vapaaehtoisesti vai ei. (Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 120–121.) Työnteon muodot muuttuvat myös esimerkiksi siten, että niin sanottujen itsensätyöllistäjien määrä on kasvanut (Sutela & Lehto 2014, 33).

Ikään liittyvät kysymykset ja ikäsyrrintä haastavat työurien kestoa ja jatkuvuutta. Käytännössä varttunut työntekijä voi joutua marginaaliseen asemaan työpaikallaan tai tulla kokonaan suljetuksi työyhteisön ulkopuolelle. Vaikka tyypillisesti ikäsyrrintää kokenut on yli 55-vuotias nainen, on syrjintäkokemuksia myös miehillä. Molemmilla kokemukset liittyvät tyypillisesti kielteisiin asenteisiin tai arvostuksen vähäisyyteen. (Viitasalo 2011; Viitasalo 2015, 56.) Myös nuorten työelämään kiinnittymisen ongelmat tuottavat haasteita ja voivat edellyttää osallisuuden tukemista (Siisiäinen 2014) ja uusien työnteon muotojen synnyttämistä (ks. esim. Häikiö, Snellman, Van Aerschot, Bamberg, Burrell, Kallinen & Salminen 2015). Lisäksi suku-

---

<sup>4</sup> Yhdenvertaisuuslaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> (luettu 8.2.2016).

puolisen ja seksuaalisen suuntautumisen on havaittu vaikuttavan nuorten olosuhteisiin työelämässä ainakin siten, että transnuoret kokevat asemansa heikommaksi kuin ei-heteroseksuaaliset nuoret (Lehtonen 2014).

Erilaiset sosiaaliset jaot ovat usein päällekkäisiä ja Kimberlé Crenshaw'n (1989; 1991) mukaan tuottavat syrjinnän yhdistelmiä, joihin liittyviä kokemuksia on vaikea tavoittaa, jos jakoja tarkastellaan toisistaan erillisinä. On oletettavaa, että organisaatioiden muutoksessa myös epätasa-arvon prosessit muuttuvat ja nostavat esiin uusia empiirisiä kysymyksiä, joihin on tarpeen etsiä erilaisia erontekoja huomioivia vastauksia (ks. Acker 2012, 214, 220). Muutokset uusintavat ja muuttavat jakoja ja tuottavat eri työntekijäryhmille erilaisia mahdollisuuksia (Abrahamsson 2014, 115). Ackerin mukaan organisaatioiden hajautuminen, rajojen hämärtyminen sekä uudet työsuhtemuodot kytkeytyvät työelämän ja organisaatioiden muutoksiin paikallisesti ja maailmanlaajuisesti, ja ne voivat vaikuttaa myös epätasa-arvoisuuden muotoutumiseen ja näkyvyyteen. Jos tutkimuksen ulkopuolelle jäävät epävarmassa asemassa olevat vuokra-, määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät, voi tasa-arvotilannekin näyttää todellisuutta ruusuisemmalta. Muutoskehitys kutsuu ottamaan tarkasteluun myös johtamisen ja etujen jakamisen tavat sekä sen, miten sukupuolta koskevia ideoita hyödynnetään tässä kehityksessä. (Acker 2012, 221–222.) Paula Mulinari ja Rebekka Selberg (2013) ovat tuoneet esiin, että intersektionaalisuuden, eli risteävien ja samanaikaisten erojen, näkökulmaa ei ole riittävästi hyödynnetty työelämän tutkimuksessa. Erilaisten erojen huomioiminen tasa-arvotyössä tekee kehittämisestä moniulotteista, ja tasa-arvon käsittäminen kokonaisuutena asettaa käsiteltäväksi erilaisiin eroihin liittyviä ja toisiinsa nähden ristiriitaisiakin vaatimuksia (Ylöstalo, Otonkorpi-Lehtoranta, Heiskanen & Leinonen 2013, 140).

Työelämän kehityskuluissa on nähty sekä mahdollisuuksia että uhkakuvia työntekijöiden aseman ja työn organisoinnin kannalta. Työelämän ja työntekijyyden on oletettu muuttuvan tavalla, joka korostaa paitsi yksilöllisyyttä myös osallistumista uudella tavalla. Anna Kuokkasen (2014) mukaan suomalaisen työntekijään kohdistuneet odotukset ja vaateet ovat muuttuneet siten, että sekä yhteistyön että itsen kehittämisen ja itsenäisen vastuun kantamisen vaatimukset ovat yleistyneet. Yksilöllisyyden korostamisen on nähty vähentävän muodollista kontrollia ja johtamista mutta samaan aikaan lisäävän sitouttamisen tarvetta (Kuokkanen 2014, 118). Sitoutumisen on ajateltu kohdistuvan omaan työuraan, jotta työntekijöillä olisi mahdollisimman paljon kysyntää muuttuvilla työmarkkinoilla (Mustikkamäki 2004, 99–100). Uraa voidaankin tarkastella yksilön hallintatyön kohteena olevana kokonaisuutena, jota tuotetaan ja jossa ilmeneviä puutteita ja katkoksia paikataan kerronnallisesti (Mart-



tila 2015, 186). Kun työmarkkinoita on tarkasteltu erilaisten ryhmien mahdollisuus-  
rakenteiden kautta, on yksilöllisyyden korostumisen yhteiskunnassa nähty kätkevän  
rakenteellisia pakkoja. Yhteiskunnan muuttamisesta on siirrytty ihmisten muuttami-  
seen. (Silvasti, Lempiäinen & Kankainen 2014, 13, 19.)

Työn yksilöllistyminen tarkoittaa ennen kaikkea osaamisen, osaamisen kehittä-  
misen, tuottavuuden ja vastuun henkilökohtaistumista (Julkunen & Anttila 2003).  
Kun lähtökohdaksi on otettu työsuhteiden jatkuvuuden epävarmuus, on uuden työn-  
tekijäpolven sitouttamisen keinoksi nähty työn organisoiminen siten, että se mahdol-  
listaa työntekijän arvojen, elämäntilanteen ja -tyylin huomioimisen sekä helpon uu-  
delleen työllistymisen. Osallistaminen ja yhteisöllisyys on nähty organisaatioiden  
menestyskeinoina innovaatioiden synnyttämisen ja luovuuden hyödyntämisen mer-  
kityksessä. (Alasoini 2012, 107, 110–111) Kuitenkin työelämysuhteiden muutoksen  
on ajateltu edellä mainittujen tekijöiden lisäksi myös lisäävän tarvetta osallistavaan  
päättöksentekoon, oikeudenmukaiseen kohteluun sekä kaksisuuntaiseen kommuni-  
kaatioon työnantajan ja työntekijöiden välillä (Roehling, Cavanaugh, Moynihan &  
Boswell 2000, 314–315).

Samaan aikaan on käynnissä keskusteluja ja kehityskulkuja, jotka asettavat työ-  
organisaatiot voimakkaammin osaksi toimintaympäristöään ja haastavat organisa-  
ation rajoja (ks. Hernes & Paulsen 2003). Kestävän kehityksen ajattelu vaatii organi-  
saatioita pitämään yllä niitä resursseja, joita hyödynnetään ja tukemaan niiden kas-  
vua ja kehitystä (ks. Kira & Eijnatten 2009, 234). Suomessa Antti Kasvio perustelee  
työelämälähtöisyyttä kestävän kehityksen ajattelussaan sillä, että työn ja toimeentu-  
lon kysymysten ratkaiseminen on välttämätöntä, jotta kestävyyttä päästään tavoitte-  
lemaan. Kestävän kehityksen ajattelussa tuodaan yhteen luonnon rajat, työelämän  
uudistumistarpeet ja hyvän elämän mahdollisuuksien positiiviset yhteydet. Ekologi-  
suuden lisäksi kestävä työ pitää sisällään niin taloudellisen, sosiaalisen kuin inhimil-  
lisenkin ulottuvuuden. Vaikka Kasvion mukaan työpaikkatasolla muutoksia voidaan  
tehdä melko vähän, hän pitää työpaikkoja kuitenkin tärkeinä toimijoiden motivoin-  
nin ja onnistumisten kokemusten paikkoina, joista kestävän kehityksen ajatus voi  
levitä laajemmallekin. (Kasvio 2014, 5–6, 121–123, 125–127.) Kestävän työelämän  
kehittämisen ajatellaan edellyttävän myös työntekijöiden aktiivista osallistumista  
(Docherty, Kira & Shani 2009; Hvid & Lund 2002, 18).

Suomalaisten palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työssä eroavat ainakin suku-  
puolen, ammattiryhmän ja aseman mukaan. Naisilla vaikutusmahdollisuuksia työn  
eri piirteisiin on vähemmän kuin miehillä, vaikkakin EU-vertailussa suomalaisilla  
kaikkiaan on parhaimmat vaikutusmahdollisuudet. Osallistumismahdollisuuksia on

työolotutkimuksessa tarkasteltu suhteessa oman työn suunnitteluun ja omien ideoiden soveltamiseen työssä. Mahdollisuudet ovat 2000-luvulla heikentyneet, naisilla hieman enemmän kuin miehillä, mutta ne ovat ylipäättään sidoksissa asemaan ja ikään. (Sutela & Lehto 2014, 60–62, 84.)

Eri näkökulmista katsottuna työelämässä eri asemassa olevien osallistaminen on edelleen olennainen kysymys. Työelämän muutokset ja tutkimustiedon lisääntyminen tuovat esiin erilaisia jakoja ja niihin liittyviä ongelmia entistä monipuolisemmin. Haasteena on erilaisten jakojen näkyväksi tekeminen työelämän kehittämisessä sekä näiden jakojen ylittäminen. Väitän, että sukupuolten tasa-arvon edistämisyhtymyksissä kohdattavien haasteiden ja mahdollisuuksien käsittely voi tukea myös moninaisten sosiaalisten erojen huomioimista kehittämistyössä, joka pyrkii demokraattisuuteen ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttamiseen. Tällainen lähestymistapa tekee relevantiksi tutkimuksen, joka kiinnittyy kehittämistilanteisiin ja osallistujien toimintaan niissä.

### 1.3 Toimintatutkimusprosessista tilanteiseen tarkasteluun

Toimintatutkimuksen raportoinnissa on tyypillisesti keskitytty prosessin kuvaukseen jopa siinä määrin, että tuloksista kirjoittaminen on koettu vaikeaksi. Toimintatutkimuksesta kirjoittaessa katsotaan hyödylliseksi, että siinä tuodaan osallistujien näkökulmia monipuolisesti esiin, mutta lopulta kirjoitettu tutkimus on tekijänsä ymmärryksen tulosta. (Herr & Anderson 2005.) Yhteistyösuhteiden ylläpito ja vaatimukset menestystarinoiden tuottamiseen voivat johtaa siihen, että toimintatutkimuksesta kirjoitetaan vähemmän niiltä osin kuin tutkimusprosessissa on kohdattu ongelmia (Thorkildsen 2013, 34). Toimintatutkimus esitetään loogisesti etenevänä tarinana, ja kiinnostus tarinallisuuteen toimintatutkimuksessa on ollut kasvussa (ks. Heikkinen, Huttunen, Syrjälä & Pesonen 2012).

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa työkonferensseja käytetään keskustelujen tuottamiseen, ja keskustelut puolestaan ovat tuloksiin suuntautuneita. Työkonferensseissa osallistujat käsittelevät usein monimutkaisia ja epämääräisiä käsitteitä tarkkaan rajatussa ajassa, ja ryhmäkeskustelut on tiivistettävä lyhyiden johtopäätösten muotoon. Ajan rajaamisella ja tulosten tiivistämisellä tavoitellaan toiminnallistamista. (Gustavsen 1991, 293–294.) Ryhmäkeskusteluista muodostuu yksinkertaistettu kuva, jossa työkonferenssin ja toimintatutkimusprosessin kannalta tärkeitä havaintoja saattaa jäädä piiloon. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa

on pidetty tärkeänä, että tutkija ottaa muiden osallistujien lailla sosiaaliset velvoitteet, kuten demokratian edistämisen, kantaakseen, mikä tukee tutkimuksen eettisyyttä (Gustavsen 2004, 150). Ei ole selvää, miten normatiivisuutta toimintatutkimuksen käytännön vuorovaikutustilanteissa huomioidaan. Kuitenkin toimintatutkimus tehdään ja ongelmat ratkotaan tilanteisissa kohtaamisissa osallistujien kesken, sekä tutkijan ja muiden osallistujien välillä. Yksi toimintatutkimuksen pätevyyden ja laadun kysymyksistä on, miten sen arvot näkyvät tutkimuskäytännöissä (Reason & Bradbury 2001, 12).

Toimintatutkimuksen toteuttamisen tilanteiselle tutkimukselle on nähty tarvetta: Dialogin kompleksisuutta käytännössä tulisi tarkastella yksityiskohtaisesti ja konkreettisesti (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010, 162). Vuorovaikutuksen tilanteisessa analyysissä voidaan toimintatutkimuksen erilaisia kiistanalaisia käsitteitä, kuten valta, demokratia ja yhteinen tiedontuotanto, tutkia paikallisesti ja kontekstuaalisesti (ks. Olesen & Nordentoft 2013). Tämän tutkimuksen kannalta olennaisia tarkasteltavia käsitteitä ovat edellisten lisäksi sukupuolten tasa-arvo ja yhteisymmärrys.

Väitän, että keskittymällä prosessuaalisen tarkastelun sijaan toimintatutkimuksellisten kohtaamisten tilanteiseen analyysiin voidaan toimintatutkimuksen menettelytapoja arvioida ja kehittää suhteessa muutospyrkimyksiin ja niihin normatiivisiin ihanteisiin, joista tämän tutkimuksen kontekstin muodostama kommunikatiivinen toimintatutkimuskin ponnistaa. Tilanteinen tarkastelukin on toki yhteydessä laajempaan kehittämisen prosessiin. Tutkimustyössäni en siis unohda sitä, että tutkimukseni kohteena olevat vuorovaikutustilanteet ovat tasa-arvotyökonferenssin lisäksi osa toimintatutkimuksellisen kehittämistyön jatkumoa.

## 1.4 Väitöskirjan rakenne

Väitöskirjani seuraavassa luvussa kaksi esittelen tutkimukseni viitekehyksen, jossa keskeiset elementit ovat rajan käsite osana kommunikaation ja oppimisen mahdollistamista, tutkijan rooli erilaisia rajoja ylittävänä toimijana sekä kommunikatiivisesta toimintatutkimuksesta ja sukupuolentutkimuksesta rakentuvat normatiiviset kehykset. Otan myös esiin sosiaalisia eroja käsittelevän intersektionaalisuuden näkökulman, johon peilaan tutkimushavaintojani. Intersektionaalisuuden kautta ajattelen nousevan esiin sekä tarpeita että mahdollisuuksia toimintatutkimuksellisten keskustelufoorumien kehittämiseen. Lopuksi esittelen vielä kootusti tutkimuksen pääkysymyksen ja alakysymykset, joiden avulla vastaan pääkysymykseeni työkonferenssin hyödyntämisen tavoista ja ehdoista sukupuolten tasa-arvon edistämisessä.

Tutkimuksen aineiston ja analyysimenetelmät käsittelen luvussa kolme. Pääasiallinen aineisto on kerätty toimintatutkimuksellisessa Tasa-arvosta lisäarvoa -hankkeessa, mutta reflektoitavia esimerkkitalanteita on noussut myös toisen, puolustusvoimia käsittelevän hankkeen Tasa-arvon ja työhyvinvoinnin edistäminen sotilasorganisaatiossa (2007–2008, ESR) yhteydessä. Tutkimuksen analyysissä on sovellettu laadullista sisällönanalyysiä ja etnometodologista vuorovaikutustutkimusta. Näillä välineillä tarkastelen osallistujien ja tutkijoiden toimintaa työkonferenssin vuorovaikutustilanteissa.

Tulosluku neljä jakautuu neljään osa-alueeseen, joista ensimmäisessä tuodaan esiin tutkijan toimintaa työkonferenssin kommunikaation organisoijana ja mahdollistajana. Toiseksi keskeisiä ovat eri organisaatioita edustavien työkonferenssin osallistujien tavat hahmottaa sukupuolirajoja ja niihin vaikuttamisen keinoja työpaikalla. Sukupuolirajat eivät liity ainoastaan segregatioon vaan myös naisten ja miesten arvostukseen. Kolmantena käsittelen sitä, millaisia intersektionaalisuuden käsittelyn tarpeita ja ituja työkonferenssista ja puolustusvoimien yksikön kehittämispäivästä oli jäljitettävissä. Tässä tutkijan käyttämät keinot ovat tärkeässä asemassa. Viimeisessä alaluvussa otan esiin vielä sen, miten ja millaisessa jännitteessä oppiminen työkonferenssissa mahdollistuu.

Väitöstutkimukseni viimeisessä luvussa teen johtopäätökset tutkimuksen tulosten ja viitekehyksen pohjalta sekä otan johdannossa esittämäni väitteet uudelleen tarkasteluun. Tämän lisäksi pohdin tutkimuksesta nousevia jatkotutkimustarpeita sekä arvioin tutkimusprosessia tutkijan vallan, sukupuolen sekä moniroolisuuden näkökulmista.

## 2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

Tässä tutkimuksessa tarkastelen työkonferenssia toimintatutkimuksellisenä areenana, jonka keskeinen työkalu on demokraattinen dialogi, rajan ja erityisesti rajaobjektin käsitettä hyödyntäen. Olen kiinnostunut siitä, millaisia mahdollisuuksia on käyttää työkonferenssia sukupuolten tasa-arvon edistämiseen sekä erilaisten sosiaalisten jakojen huomioimiseen. Raja ymmärretään jaettuna alueena, jossa työkonferenssi yhdistää erilaisia ryhmiä demokraattisen dialogin avulla. Toisekseen olennaista on se, miten erilaiset ryhmät ja niiden välille muodostuvat symboliset ja sosiaaliset rajat jäsentävät toimintatutkimuksellista kehittämistyötä. Ymmärrän sukupuolten tasa-arvon kysymykseksi sukupuolten keskinäisestä järjestymisestä ja eriytymisestä työpaikalla. Näihin jakoihin liittyy myös eriarvoistamisen mahdollisuus. Sukupuoleen liittyvät rajat jäsentävät organisaatioita ja sitä, miten resursseja ja arvostusta jaetaan (ks. esim. Acker 2006).

Koska tutkimuksessani olen kiinnostunut työkonferenssin hyödyntämisen mahdollisuuksista ja ehdoista tasa-arvon edistämisessä, yhdeksi keskeiseksi kysymykseksi nousee se, miten tutkija toiminnallaan organisoii ja mahdollistaa kommunikaatiota. Hyödynnän tässä kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ja feministisen metodologian asettamia reunaehtoja sekä Susan Leigh Starin ja James L. Griesemerin (1989) rajakäsitystä, jonka avulla on tarkasteltu risteävien sosiaalisten maailmojen yhteistyötä ja sen mahdollistavia välineitä. Heidän kehittelynsä taustalla olevassa sosiaalisia maailmoja koskeva teoretisoinnissa ollaan toimintatutkimuksen tapaan kiinnostuneita toimijaryhmistä, jotka osallistuvat yhteiselle areenalle (vrt. Clarke & Star 2008, 113). Ajatus tutkijasta eri rajoja ylittävänä kehittämistyön rakentajana puolestaan nousee Tony Huzzardin, Beth Maina Ahlbergin & Marianne Ekmanin (2010) tutkimuksesta, jossa sovelletaan Starin ja Griesemerin rajakäsitystä toimintatutkimukseen.

Kehittämistyön osallistujien käsittelemät sisällöt ja käsittelevät asettavat myös ehtoja sille, miten sukupuolten tasa-arvoa voidaan edistää. Toinen keskeinen kysymys koskeekin sitä, miten kehittämistilanteessa käsitellään sukupuoleen liittyviä rajoja. Tällaiset rajat ovat luonteeltaan sekä symbolisia että sosiaalisia (Lamont & Molnár 2002) ja ne vaikuttavat tunnustuksen ja resurssien jakoon (Fraser 1999, 2000).

Työkonferenssin organisointityössä on perinteisesti pyritty erilaisten ryhmien välisten rajojen ja hierarkioiden ylittämiseen. Tässä tutkimuksessa tarkastelen erityisesti sukupuolta, mutta valtaeroissa ovat mukana erilaiset sosiaalisten kategorioiden yhdistelmät. Kolmas kysymys nostaa esiin sen, millaisia esteitä ja mahdollisuuksia tällaisten päällekkäisten jakojen käsittelyyn työkonferenssin tapaan järjestetyillä foorumeilla on nähtävissä. Moninkertaisten sosiaalisten erottelujen eli intersektionaalisuuden (esim. Acker 2006; Cho, Crenshaw & McCall 2013; Davis 2008) näkökulma haastaa sukupuolten tasa-arvon näkökulmaa työkonferenssissa.

Koska työkonferenssi on myös oppimisen foorumi, neljäs kysymys koskee sitä, millaisia yhteisen oppimisen mahdollisuuksia sukupuolten tasa-arvon käsittelyssä muodostuu. Etienne Wengerin (2000) hahmottelema rajoilla mahdollistuva oppiminen kiinnittää huomion rajoilla tapahtuvien kohtaamisten hyödynnettävyyteen paikallisesti eli tässä tapauksessa työpaikoilla, erilaisten ymmärrysten ja kontekstien käsittelyyn sekä näkökulmien yhteensovittamiseen.

Näiden lähestymistapojen kohtauttamisella tahdon pohtia, miten aina muodoltaan ja sisällöltään vajavainen kehittämistyö voi kuitenkin olla mielekäästä ja miten menettelytapoja voidaan tietyt vaatimukset ja reunaehdot huomioiden parantaa. Tiivistettynä kyse on toimintatutkimukselliseen kehittämistilanteeseen asettumisesta ja siinä toimimisesta huomioiden sekä kriittiset että pragmaattiset ulottuvuudet.

Ennen kuin siirryn kuvaamaan tämän tutkimuksen kannalta keskeistä kommunikaatiota mahdollistavan rajan käsitettä, otan ensimmäisessä alaluvussa esiin toimintatutkimukseen osallistuvien organisaatioiden järjestymisen erilaisten rajojen ja niiden funktion kautta. Käsittelen organisaatioiden järjestymistä ja niiden epätasa-arvon järjestymistä siksi, että työkonferenssin osallistujat edustavat kaikki jotakin organisaatiota ja tuovat keskustelufoorumeille mukanaan organisaatioonsa liittyvät ymmärrykset rajoista ja mahdollisuuksista.

Toiseksi avaan siis tarkemmin työkonferenssifoorumia kommunikaatiota mahdollistavana raja-alueena eli tilanteena, jossa organisaatiot tutkijan tukemina kohtaavat (ks. kuvio 1). Nostan myös esiin, miten sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, tiedon ja kokemuksen on tarkoitus liikkua organisaatioiden sosiaalisten maailmojen ja työkonferenssin välillä ja miten niitä rakennetaan työkonferenssissa.

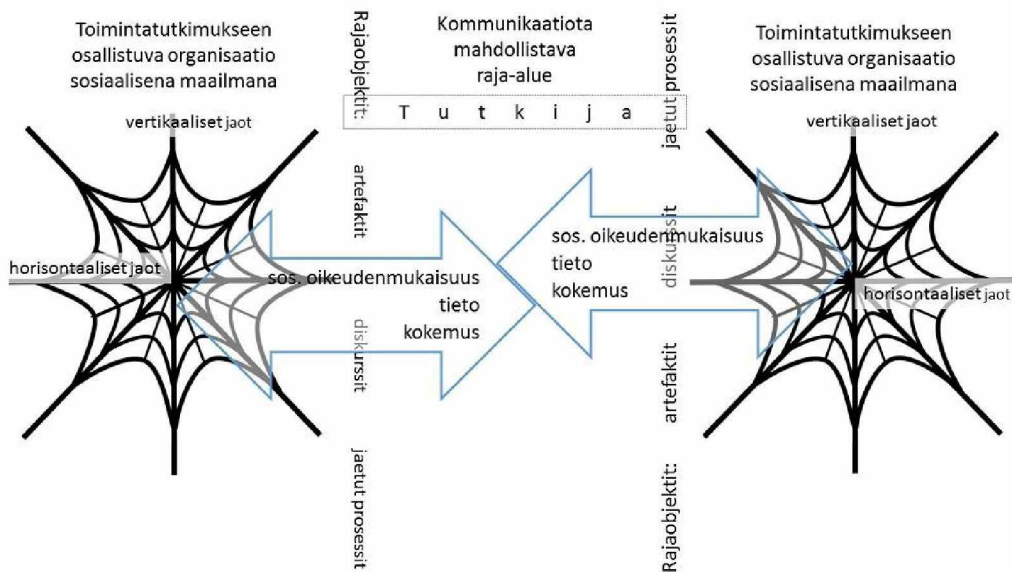
Kolmas kokonaisuus viitekehyksessäni muodostuu kommunikatiivisen toimintatutkimuksen keskeisistä normatiivisista käsityksistä, jotka koskevat demokratiaa ja osallistumista, yhteisymmärrystä sekä teoriaa ja tietoa. Yhdessä feministisestä tutkimuksesta nousevien ihanteiden kanssa nämä käsitykset muodostavat normatiivisen

peilin, jota vasten työkonferenssifoorumin toteutumista tarkastellaan. Otan tässä yhteydessä vielä käsittelyyn, mitä mahdollisuuksia sukupuolen käsittelyyn on nostettu feministisesti orientoituneessa toimintatutkimuksessa.

Neljänneksi muistutan vielä siitä, että työkonferenssi on tarkoitettu erilaisten ryhmien kohtaamiseen ja niiden välisten rajojen ylittämiseen. Käsitys olennaisista ryhmistä on pitänyt sisällään työntekijät ja johdon eli työpaikan viralliset hierarkkiset asemat. Intersektionaalisuuden näkökulma kuitenkin nostaa esiin sosiaalisten jakojen ja epätasa-arvoisuuden monikerroksisuuden. Tästä näkökulmasta nousee työkonferenssin organisoinnille ja sisällöille erityisiä haasteita.

Viitekehysluvun lopussa kokoaan vielä yhteen tutkimukseni pääkysymyksen ja alakysymykset.

Olen koonnut viitekehylene keskeiset elementit kuvioon 1. Sen osat käsittelen yksityiskohtaisesti tulevissa viitekehylene alaluvuissa. Seuraavaksi kuvaan osallistuvien organisaatioiden järjestymistä. Viitekehyskuviossa hämähäkinverkko edustaa aina yhtä organisaatiota järjestyksineen. Yhden työpaikan sisäisessä kehittämisessä sen voi ajatella edustavan organisaation eri osia.



**Kuvio 1.** Tutkimuksen viitekehys: Työkonferenssi kommunikaatiota mahdollistavana raja-alueena.

## 2.1 Toimintatutkimukseen osallistuva organisaatio sosiaalisena maailmana

Toimintatutkimukseen osallistuvat työorganisaatiot muodostavat kukin oman sosiaalisen maailmansa, jolla on tietyt järjestymisen tavat. Tämän tutkimuksen pääasiallisen aineiston muodostavassa työkonferenssissa mukana oli kuusi organisaatiota. Tähän järjestymiseen kuuluu se, miten henkilöstö jakautuu erilaisiin hierarkkisiin ja rinnakkaisiin asemiin. Työorganisaatioiden järjestyminen tarkoittaa myös rajojen tuottamista erilaisten ryhmien välille erilaisin perustein. Rajat ovat osa työelämän ja organisaatioiden järjestymistä. Rajojen tuottamisen yhtenä tehtävänä on ollut työnjako (Hernes 2003, 41).

Perinteisesti on ajateltu myös niin, että organisaatioilla on rajat suhteessa ulkopuoliseen maailmaan. Rajat ovat tässä ymmärryksessä väline sisäisen järjestyksen luomiseen ja ulkoisilta vaikutteilta suojautumiseen (Hernes 2003, 35). Sekä sosiaalisten maailmojen näkökulma (Clarke & Star 2007, 116–117) että toimintatutkimus (Greenwood 2015, 208–209) nostavat esiin organisaatioiden tai systeemien avoimuuden ja niiden rajojen muuttuvuuden. Valitessani hämähäkinseinin kuvaamaan organisaatioita viitekehyskuvioon 1 halusin kuvata paitsi monikerroksisia jakoja henkilöstössä, myös niitä säikeitä, jotka ylittävät perinteiset organisaatioiden rajat. Näin haluan tuoda esiin, että erilaisilla jaoilla on yhteys ympäröivään yhteiskuntaan. Vertikaaliset jaot viittaavat organisaatioiden muodolliseen hierarkiaan, järjestymiseen esimies-alaisuuteksi ja niihin liittyviin oikeuksiin, velvollisuuksiin ja mahdollisuuksiin. Horisontaaliset jaot kuvaavat henkilöstöryhmien erottelua hierarkkisten jakojen sisällä esimerkiksi erilaisiin ammattiryhmiin.

Rajat ovat vaihtelevissa määrin tulkinnanvaraisia ja näkökulma niihin muuttuu ajan kuluessa (Hernes & Paulsen 2003, 9). Organisaatioihin liittyvän hetkellisuuden ja muuttuvuuden lisääntyessä rajojakin on tarvetta ajatella uudelleen. Organisaatiomuutosten tarkastelussa voi hedelmälliseksi lähtökohdaksi osoittautua rajojen ymmärtäminen uudelleenjärjestyvinä ja rajojen ajattelemisen tärkeänä tutkimuskohteenä. Rajat eivät ole katoamassa, vaikka muuttuvuus ja monimutkaisuus organisaatioissa lisääntyvätkin. Jotta voitaisiin tutkia rajojen tekemistä, rajoilla on nähtävä muutakin kuin järjestyksen ja kontrollin ylläpitämisen rooli. Voi myös olla, että rajat myös mahdollistavat organisaatiomuutoksia ja väliaikaisuutta. Organisaatiot eivät ehkä niinkään ole muuttumassa rajattomiksi, vaan rajat hienovaraisemmiksi. Rajoja tutkimalla voidaan myös ymmärtää paremmin tämän ajan organisaatioita. (Hernes & Paulsen 2003, 3–4, 11.)



Rajat tehdään merkityksellisiksi tutkimusprosessissa. Ymmärrys rajoista muotoutuu ja muuttuu kenttätyössä vuorovaikutuksessa tutkijan ja muiden toimijoiden välillä. (Hernes & Paulsen 2003, 10.) Kun arvioidaan rajojen roolia organisaatioissa ja niiden kehittämisessä, olennaista on rajojen funktioiden tunnistaminen ja se, missä määrin ne toimivat jakolinjoina myös etuoikeuksien ja riiston välillä.

Kuten johdannossa toin esiin, organisaatioiden järjestyminen merkitsee usein myös sukupuolten keskinäistä järjestymistä ja eriytymistä. Näihin jakoihin liittyy myös eriarvoistamisen mahdollisuus. Acker (2006, 443) on määritellyt organisaatioiden epätasa-arvon järjestelmällisinä eroina siihen nähden, miten organisaatioiden jäsenillä on valtaa ja kontrollia suhteessa tavoitteisiin, resursseihin ja tuloksiin, työpaikan päätöksentekoon koskien esimerkiksi töiden organisointia, mahdollisuuksiin uralla etenemiseen ja kiinnostavaan työhön, työttömyysturvaan ja etuihin, palkkaan ja palkitsemiseen, arvostukseen sekä hyvään vuorovaikutukseen. Epätasa-arvoisuuden aste ja keskittymisalueet vaihtelevat organisaatioissa. Lisäksi organisaation eri osissa voi olla omia epätasa-arvon kulttuurejaan, jotka sijoittuvat osaksi paitsi organisaation myös ympäröivän yhteiskunnan kulttuurista kontekstia (Acker 2012, 216).

Paikalliset työn organisoinnin käytännöt tiettyjen organisaatioiden kontekstissa tuottavat monimutkaisia epätasa-arvoisuuksia. Tällaiset epätasa-arvon regiimit voi määritellä väljästi toisiinsa yhteydessä oleviksi käytännöiksi, prosesseiksi, toiminoiksi ja merkityksiksi, jotka saavat aikaan ja ylläpitävät luokkaa, sukupuolta ja rodullista epätasa-arvoa organisaatioissa. Epätasa-arvon regiimit ovat virtaavia ja muuttuvia. Ackerin ajattelussa erojen välille muodostuu hierarkioita: vaikka muunkinlaiset erot ovat tärkeitä, hän pitää sukupuolta, rotua ja luokkaa perinpohjaisimmin organisaatioprosesseihin iskostettuina. Samalla organisaatioissa erilaisiin erotteluihin perustuvan epätasa-arvon oikeutus eli legitimiisyys vaihtelee. Esimerkiksi sukupuoleen ja luokkaan liittyvät prosessit ovat oikeutetumpia, kun ne kytkeytyvät luokkaprosesseihin vaikkapa matalapalkkaisessa työssä. Epätasa-arvoa oikeutetaan luonnollistamisen kautta. (Acker 2006, 442–443, 445, 453.) Intersektionaalisuuteen ja epätasa-arvon regiimeihin liittyvä keskustelu asettaa kyseenalaiseksi ajatuksen kiinteistä rajoista ja siitä, että tasa-arvoa voitaisiin edistää yksi osa-alue kerrallaan.

Organisoituminen on siis rajojen asettamista, ja muutos on rajoihin vaikuttamista. Vaikka työorganisaatiot sinänsä eivät ole tämän tutkimuksen keskiössä, niiden järjestymistä on kehittämisen kannalta tärkeää ymmärtää. Kun viitekehyksessäni havainnollistan organisaatioiden järjestymistä, tarkoitan rajan käsiteellä juuri järjestämistä, jossa keskeistä on arvostuksen ja resurssien jakaminen. Tor Hernesin (2003, 42, 51) näkemyksen mukaan rajat tuottavat tilaa resurssien hyödyntämiselle, joskin organisaation hallintaan sisältyy myös ennakoimattomuutta. Lisäksi Hernes (2003,

35–36) näkee rajoissa yhtäläisyyksiä Anthony Giddensin (1984) käsitykseen rakenteista, jotka myös muodostavat sekä mahdollistavia että rajoittavia mekanismeja. Sukupuolirajat toimivat usein vanhaa järjestystä palauttavana mekanismina organisaatiomuutoksissa (Abrahamsson 2002, 2003, 2014).

Toimintatutkimuksessa organisaatioiden sosiaalinen maailma näyttäytyy kehittämisen foorumeilla osallistuvien organisaatioiden jäsenten välityksellä. Kehittämisessä osallistujat Hernesiä ja Neil Paulsenia (2003, 6) mukaillen liikkuvat sekä rajojen välissä että kuljettavat rajoja mukanaan. Osallistujat tuovat toimintatutkimukselliseen kehittämiseen oman kokemushistoriansa ja muodostamansa ymmärrykset ja käsitykset, joista osa on muodostunut työpaikalla toimiessa, osa muussa elämässä.

Rajat luovat sekä mahdollisuuksia että hankaluuksia. Wengeriä (2000) tulkiten yhteisön rajat voivat turvata kriittistä kompetenssia, mutta tehdä yhteisöstä myös eristäytyvän ja sisäänpäin lämpiävän. Vaikka rajat voivat erotella, pirstoa ja synnyttää väärinkäsityksiä, ne voivat myös olla näkökulmien kohtaamisen ja epätavallisen oppimisen alueita eri yhteisöjen välillä. Oivallukset syntyvät usein monenlaisten yhteisöjen ja käytäntöjen risteyksessä. Wengerin mukaan innovaatioiden syntyminen edellyttää kokemuksen ja kompetenssin välistä eroa, kun taas syvä asiantuntemus on riippuvaista näiden yhtenevyydestä. (Wenger 2000, 233–234) Voidaan esimerkiksi miettiä, onko työkonferenssi tasa-arvon edistämiseksi sukupuoliasiantuntijuuden synnyttämisen paikka, vai tavoitellaanko siinä uuden ajattelun ja käytäntöjen luomista. Tästä nousee kysymys, millaisia kompetensseja osallistujille oletamme ja edellyttämme. Dialogissa kriittinen itsereflektio ja ymmärtämisen prosessit mahdollistuvat (ks. Mezirow 1995).

Sukupuolen käsittely kehittämiskontekstissa on todettu vaikeaksi, helposti agendalta katoavaksi asiaksi (Heiskanen 2007; ks. myös Meyerson & Kolb 2000). Samalla kuitenkin sukupuoli on niin keskeinen osa organisoitumista, että sen vaikutukset ulottuvat myös oppimisen mahdollistumiseen. Lena Abrahamsson on nostanut esiin sukupuolijärjestyksen tuottamat vaikeudet oppivan organisaation rakentamisessa. Oppimisen edellytykset muodostuvat horisontaalisesta integraatiosta, hierarkioiden purusta ja työn monipuolistamisesta sekä osallistumisesta. Abrahamssonin tutkimissa organisaatioissa organisaatiota järjestävät rajat olivat tyypillisesti myös sukupuolten rajoja. Sukupuolten segregatio organisaatioiden sisällä sekä naisten ja miesten epätasa-arvoiset olosuhteet vaikuttivat kielteisesti sekä yksilölliseen että organisaatioiden oppimisprosesseihin eikä kommunikaatiota sekä muutoksen aikaansaamisen kannalta tärkeää kokemusten kirjoa ja tietoa saatu riittävästi esiin. (Abrahamsson 2001, 303–306.)

## 2.2 Työkonferenssi – kommunikaatiota mahdollistava raja-alue

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa pyritään työelämän kehittämiseen organisoimalla erilaisille organisaatioille ja verkostoille keskustelufoorumeita, jotka tavoittelevat yhteisymmärrystä ja suunnittelevat toimintaa. Keskeisiä menetelmässä ovat vuorovaikutuksen organisointitavat, joilla pyritään tukemaan osallistujien välistä tasavertaisuutta. Yleisen organisaatioteorian sijaan pyritään löytämään ja tuottamaan paikallisia teorioita, ja tutkimuksen rooli on nimenomaan kommunikaation organisoimisessa. Suhdetta teoriaan ja tutkimuksen rooliin käsitellään tarkemmin luvussa 2.3.3.

Edellisessä alaluvussa käsittelin rajaa organisaatioiden järjestymisen ja erilaisten jakojen tuottamisen näkökulmasta. Tällä kohtaa käsittelen rajaa eri sosiaalisten maailmojen kommunikaatiota mahdollistavana alueena toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä. Soveltamani rajakäsitys on peräisin Starin ja Griesemerin (1989) tieteen tutkimuksellisesta tarkastelusta, ja tutkimukseni kannalta hyödyllisiä kehittäjiä ovat tehneet Wenger (2000) pohtiessaan eri yhteisöjen välillä tapahtuvaa oppimista sekä Huzzard, Ahlberg & Ekman (2010) käsitellessään toimintatutkijan roolia kehittämistyön rakentajana. Tutkimuksessani olenkin kiinnostunut siitä, miten tutkija on osa kommunikaatiota mahdollistavan raja-alueen rakentamista ja rajojen yli toimimista. Tässä tutkimuksessa tarkoitan kommunikaatiota mahdollistavalla raja-alueella erityisesti työkonferenssia.

Kommunikatiivista toimintatutkimusta toteutetaan pitkälti erilaisia osallistujaryhmiä yhteen tuovien foorumeiden välityksellä. Tällaisista keskusteluareenoista käytetään nimitystä työkonferenssi tai dialogikonferenssi. Björn Gustavsenin ja hänen kollegoidensa kehittämä työkonferenssi on työkäytäntöjen ja -olojen parantamiseen tähtäävä menetelmä, joka sai alkunsa ruotsalaisesta työelämän kehittämisohjelmasta (LOM= ledarskap, organisation och medbestämmande). Se perustuu ryhmätyöistuntoihin, joissa eri työorganisaatioiden tai yhden työorganisaation ja eri hierarkkisten tehtäväryhmien edustajat vaihtavat ajatuksiaan ja kokemuksiaan sovitusta teemasta. LOM-ohjelman tavoitteena oli saattaa alkuun ja tukea työorganisaatioiden kehitystä työntekijöiden ja johdon yhteistyönä, luoda työpaikkaverkostoja ja kehittää tutkimuksen roolia tässä kontekstissa (Gustavsen 1992, 3, 9).

Käytännössä työkonferenssit koostuvat pienempien ryhmien sisäisistä sessioista ja niiden välissä toteutettavista yhteisistä sessioista, joissa puretaan ryhmissä keskustellut tehtävät. Organisoidussa rakenteessa pyritään etenemään saman tason homogeenisista ryhmistä sekaryhmiin, joiden jälkeen kokoontuvat osallistuvien orga-

nisaatioiden omat ryhmät. Kokemusten jakamisen ensin saman tason ryhmissä ajatellaan tukevan osallistumista myös sellaisissa ryhmissä, joissa on eri valta-asemissa toimivia osallistujia. Ryhmissä on yleensä mukana resurssihenkilönä tutkija, jonka rooli on perinteisesti ollut muiden osallistujien vuorovaikutusta mahdollistava (ks. tarkemmin luku 2.3.). Ajatuksena on samalla opetella demokraattista toimintatapaa, jotta sitä voitaisiin siirtää myös yhteisöjen omiin käytäntöihin. Työkonferenssissa pyritään tuottamaan kulloiseenkin teemaan liittyvään kehittämistoimintaan sisältöjä mutta myös tasa-arvoa tukevaa toimintatapaa.

Keskeinen väline työkonferenssissa on demokraattinen dialogi eli tasaveroinen vuoropuhelu. Siinä huomio kiinnittyy menettelytapojen demokraattisuuteen: kaikilla osallistujilla on oikeus osallistua ja tulla kuulluksi. Lisäksi organisaation ja toimijoiden menettelytavat on voitava argumentoimalla asettaa kyseenalaisiksi. Pyrkimyksenä on olla vuorovaikutuksessa tavalla, jonka tulokset olisivat parhaita mahdollisia. Menetelmän taustalla on Jürgen Habermasin (1981/1984a) ajatus kommunikatiivisesta rationaalisuudesta ja mahdollisuudesta vapaaseen kommunikaatioon. Tasaveroisen vuoropuhelun perustelut löytyvät niin Habermasin kuin Gustavseninkin ajattelussa yhteiskuntademokratiasta. (Gustavsen 1990, 95-96, 98.) Demokraattinen dialogi on työskentelyväline, joka esittelee osallistujille työkonferenssissa ja josta voidaan myös muistuttaa ryhmätyöskentelyn aikana. Demokraattinen dialogi on normipohja, johon osallistujat voivat vedota. Dialogi on myös tärkeä edellytys oppimiseen sosiaalisena prosessina ja oppiminen puolestaan kehittämisen edellytys. (Gustavsen 1985, 469–470.)

## 2.2.1 Tutkija kommunikaation mahdollistajana

Tutkija valmistelee työkonferenssin ja sen periaatteita noudattavien kehittämistilanteiden rakenteet ja teeman. Hän esittelee työskentelyn periaatteet osallistujille ja on usein mukana ryhmissä ja niiden keskusteluissa eriasteisesti. Tutkijan valmistelutyö voi vaikuttaa monin tavoin siihen, miten työkonferenssi toteutuu ja millä tavoin sukupuolta siinä käsitellään. Tämän tutkimuksen yhtenä kiinnostuksen kohteena onkin tutkijan organisointityö ja paitsi vuorovaikutukseen osallistuminen myös sen edistäminen suhteessa normatiivisiin kehyksiin. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa ja työkonferenssissa rajojen ylittämisen näkökulma korostuu. Näen työkonferenssin työpaikkojen ja niiden toimijoiden rajojen kohtaamisen ja ylittämisen paikkana. Olen kiinnostunut siitä, millaisin keinoin tutkija toimii näillä rajoilla tehtäviään toteuttaessaan.

Kommunikaatiota mahdollistavan raja-alueen tarkastelu on kiinnostunut tutkijalähtöisestä toiminnasta (ks. Star & Griesemer 1989). Myös tasa-arvotyökonferenssissa tutkija mahdollistaa kommunikaatiota osallistujien välillä välinein, jotka ovat vähintäänkin osittain tutkijoiden tuottamia. Toimintatutkimuksellinen näkökulma kiinnittää kuitenkin huomion myös siihen, miten tutkijan organisointityö, sukupuolten tasa-arvon käsite ja työpaikkojen tasa-arvotilannetta käsittelevät selvitykset (tasa-arvokartoitukset) ottavat mukaan erilaiset osallistujat ja heidän päämääränsä.

Toimintatutkijan asema on erityinen siinä, että toimintatutkijalla on pääsy sekä osallistuviin organisaatioihin että organisaatioiden yhteisille kommunikaatiota mahdollistaville foorumeille. Tutkijan toimintamahdollisuuksia määrittelee paljolti se, miten hän pystyy ratkomaan rajajännitteisiin liittyvät ongelmat toimiessaan erilaisten rajojen yli (Star & Griesemer 1989, 410).

Tutkija toimii välittäjänä<sup>5</sup> erilaisilla tiedollisilla ja kontekstien rajoilla. Vaikka hän voi mukautua monella tavalla eri rajojen välillä tehtävään yhteistyöhön, ei hän voi olla passiivinen, vaan osallistumiseen ja osallistumattomuuteenkin liittyy aina valintaa. Huzzardin, Ahlbergin ja Ekmanin (2010) tutkija on aktiivisesti vaikuttava rajasubjekti<sup>6</sup>. He näkevät tutkijan toiminnan poliittisena ja toimintatutkimusprosessin kuluessa vaihtelevana, kun tutkija rakentaa toimijoiden välisiä keskusteluja. Tällainen ymmärrys nostaa tutkijan roolin tutkimuksellisen tarkastelun keskiöön. (Huzzard, Ahlberg & Ekman 2010; 295–296, 310.) Jotta rajoja voidaan ylittää, ne on ensin tunnistettava. Huzzardin et al. innoittamana ajattelen, että tutkija voi ja hänen tuleekin tehdä rajoja näkyväksi omassa toiminnassaan. Toimintatutkimuksellinen organisointi sisältää kulloiseenkin kontekstiin liittyviä ymmärryksiä erilaisten ryhmien välisistä rajoista. Tämä ymmärrys voi olla ilmitasolla kulkevaa, kuten Huzzardin et al. (2010, 297) tutkimuksessa, jossa keskityttiin kahden ammattiryhmän ja eri organisaatioiden rajoihin. Silti kehittämistyössä voi olla muitakin tavoitteen kannalta olennaisia rajoja osallistujien välillä.

---

<sup>5</sup> Myös Wenger kuvaa välittäjän (*broker*) roolia, joka tulee hyvin lähelle tutkijan roolia toimintatutkimuksessa sekä Huzzard, Ahlberg & Ekmanin ajatusta (2010) tutkijasta rajasubjektina. Olennaisena erona on se, että Wengerillä välittäjät ovat usein käytäntöyhteisön edustajia, jotka kuljettavat elementtejä toisista ryhmistä rajojen yli, eivät niinkään tutkijoita. Välittäjät tutkivat uusia alueita, luovat yhteyksiä ja siirtävät tietoa. Usein ihmisten väliset suhteet ovat tällaisen toiminnan keskiössä. Välittäjänä toimimisen riskinä on juuri välissä kulkemisessa: tällöin voi tulla myös helposti ohitetuksi ja marginalisoiduksi. (Wenger 2000, 236.)

<sup>6</sup> Käsitteen muodostamisessa Huzzard, Ahlberg ja Ekman hyödyntävät Starin ja Griesemerin (1989) ymmärrystä siitä, miten ja millaisten tekijöiden avulla yhteistyö sosiaalisten maailmojen rajojen yli mahdollistuu.

Ajattelen, että rajojen jäsentämistä voi muuttaa kehittämisprosessin kuluessa sitä mukaa kuin kehittämiseen liittyvät keskustelut sekä muu tutkimuksellinen tiedonkeruu tuottavat jakoja esiin ja mahdollisesti olennaisiksi. Erilaisilla organisointitavoilla tutkija voi tehdä osallistujille näkyväksi sen, että jaoilla on merkitystä. Kehittämistyötä organisoimalla tutkija organisoii myös tilaa rajojen ylittämiseksi organisaatiorakenteista poikkeavalla tavalla (Huzzard et al. 2010, 301). Kehittämisen ja tutkimusprosessin vaiheisiin liittyvien (tiedollisten) rajojen tunnistaminen on tärkeä edellytys tutkijan oman toiminnan suunnittelulle (ibid. 310). Tässä tutkimuksessa tutkijan toiminta ja sen mahdollisuudet ovat keskeisellä sijalla, ja avaan tutkijan roolia erilaisten rajojen yli toimivana kommunikaation mahdollistajana.

Tutkimukseni kontekstissa osallistujat sovittelevat yhteen erilaisia käsityksiään sukupuolten tasa-arvosta ja sen edistämisestä. Yhteisten viitepisteiden käyttäminen on edellytys rajojen ylittämiseen vuorovaikutukseen perustuvassa kehittämisessä, vaikka niiden merkitykset osoittautuisivatkin kiistanalaisiksi (ibid. 295). Ne auttavat sovittamaan yhteen erilaisia merkityksiä sekä tukevat osallistujien autonomiaa ja kommunikaatiota. Seuraavassa käsittelen yksityiskohtaisemmin tällaisia yhteistyön välineitä eli rajaobjekteja ja sijoitan ne rajoilla mahdollistuvan oppimisen kontekstiin.

## 2.2.2 Rajoilla mahdollistuva oppiminen ja rajaobjektit

Kehittämistilanteessa osallistuvien työpaikkojen edustajien kokemukset kohtaavat. Samoin tutkijan asiantuntijatieto asettuu suhteeseen kokemustiedon kanssa. Koska työkonferenssi on myös oppimisen foorumi, on mielekästä tarkastella sitä, millaisia yhteisen oppimisen mahdollisuuksia sukupuolten tasa-arvon käsittelyssä muodostuu.

Hyödynnän Wengerin ajatusta rajalla tapahtuvasta vuorovaikutuksesta vieraalle osaamiselle altistumisen kokemuksena. Wengeriläisessä näkemyksessä kompetenssin ja kokemuksen suhde on olennainen. Kompetenssilla Wenger viittaa kunkin sosiaalisen yhteisön määrittelemään kyvykkyyteen toimia jäsenenä yhteisössään. Kokemuksella puolestaan hän viittaa kohtaamisiin, jotka muuttavat yhteisön jäsenen totuttua näkökulmaa. Jos nuo kaksi ovat joko liian lähellä tai liian kaukana toisistaan, oppiminen jää todennäköisesti vähäiseksi. Tällöin tilanne ei tarjoa riittävästi uutta tai sitten käsiteltävä tieto on niin kaukana omasta kokemuksesta, että osallistuja jää ulkopuoliseksi. (Wenger 2000, 226–227, 233) Kehittelyssään Wenger nojautuu Starin ja Griesemerin rajakäsitykseen ja on sitä mieltä, että rajoilla toimiminen tuottaa erityisiä hyötyjä oppimisen kannalta.

Oppiminen rajoilla edellyttääkin kokemuksen ja kompetenssin välistä jännitettä. Tiedon ja oppimista tuottavan jännitteen osatekijöitä ovat risteävät intressit, erojen ja yhtäläisyyksien käsittely sekä sitoutuminen ennakoarviosta pidättäytymiseen eli osallistujien kompetenssin kohtaaminen omilla ehdoillaan. Lisäksi jännitteen syntyminen edellyttää tapoja kääntää kunkin yhteisön käytössä olevaa jaettua välineistöä<sup>7</sup> (kieli, rutiinit, tarinat jne.) toisille yhteisöille, jotta kokemus ja kompetenssi voivat olla vuorovaikutuksessa. (Wenger 2000, 226–227, 233, 236.)

Kysymykseen, miten tuottaa tasa-arvoa sukupuolten ja moninaisten ryhmien välille, liittyy yhtäältä arvoja ja ymmärryksiä, joista voidaan neuvotella eri organisaatioiden välisessä työkonferenssissa, mutta toisaalta myös käytäntöjä, joita olisi paikallisesti sovellettava huomioiden arvoihin liittyvät paikalliset tulkinnat. Jos katsoo tällaista foorumia Wengerin (2000, 238) näkökulmasta, sen voi nähdä tilanteena, jossa eri konteksteja ja näkökulmia edustavat ihmiset käsittelevät ongelmia, joihin heillä ei välttämättä ole kompetenssia. Keskustelufoorumilla toimiminen kuitenkin mahdollistaa yhteisen järkeilyn ja eri tahojen kompetenssien hyödyntämisen. Jännite kokemuksen ja kompetenssin välillä säilyy. Toimintatutkimuksellisessa kontekstissa tutkija ja hänen hyödyntämänsä asiantuntijuus on osa tätä kokonaisuutta. Jäsenyydet erilaisissa yhteisöissä voivat aktivoida erilaisia rajan kokemuksia: tällaiset henkilökohtaisesti koetut ja ratkaistut rajat voivat toimia avaimena rajojen käsittelyssä ja tiedon tuottamisessa ja parhaimmillaan mahdollistaa sensitiivisyyttä toisenlaisille kokemuksille (vrt. Wenger 2000, 239). Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa (ja tutkimusavusteisessa kehittämisessä yleensäkin)<sup>8</sup> se, mitä kehitetään, liittyy sekä osallistujien edustamien organisaatioiden konteksteihin, osallistujien henkilökohtaisiin konteksteihin sekä kehittämisareenan kontekstiin. Kyse on siis ainakin osittain erillisistä konteksteista, jotka risteävät kehittämis tilanteen vuorovaikutuksessa.

Tutkijan kommunikaatiota mahdollistavalla raja-alueella eli työkonferenssissa käytettäviä toiminnan välineitä ovat työkonferenssifoorumi organisointitapoineen ja toimintatutkimuksellisine periaatteineen, sukupuolten tasa-arvon käsite, työpaikka-kohtaiset tasa-arvokartoitukset sekä työkonferenssin tehtävänannot. Niiden avulla eri sosiaalisten maailmojen eli organisaatioiden edustajia tuodaan työkonferenssissa

---

<sup>7</sup> *Shared repertoire*. Käännös Kirsi Heikkilä (2006, 124).

<sup>8</sup> Kehittävä työntutkimus on myös kiinnostunut toiminnan kehittämiseen liittyvistä välittävistä tekijöistä. Tutkimussuuntaus perustuu Leo Vygotskin kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan ja sen eteenpäin kehittelyyn ja pyrkii muun muassa edesauttamaan toiminnan ristiriitojen ratkaisua ja oppimista työssä. (ks. Engeström & Virkkunen 2007, Engeström 2001).

yhteen. Tällaiset yhteiset viitepisteet eli rajaobjektit rakentavat kommunikaatiota mahdollistavaa raja-aluetta (Star & Griesemer 1989, 412) eli tukevat eri yhteisöjen<sup>9</sup> välisiä yhteyksiä (Wenger 2000, 236), kuten viitekehyskuviossa 1 havainnollistan. Yhteisille viitepisteille on ominaista tunnistettavuus eri sosiaalisista maailmoista käsin, muovailtavuus paikallisiin tarpeisiin ja useiden toimijoiden rajoitteisiin sekä riittävä vankkuus, jotta ne säilyvät rajojen yli (Star & Griesemer 1989, 393).

Rajaobjektit on tutkimukseni viitekehyksessä jaoteltu kolmeen luokkaan Wengerin (2000, 236) luokittelua mukaillen: *artefakteihin*, *diskursseihin* ja *jaettuihin prosesseihin*. Seuraavassa esittelen luokittelun soveltamisen omaan asetelmaani.

*Artefaktit* voivat olla esimerkiksi työkaluja, asiakirjoja tai malleja. Omassa tutkimuksessani artefakteja ovat työkonferensseissa hyödynnettävät sukupuolten tasa-arvon käsite, työpaikkakohtaiset tasa-arvokartoitukset sekä työkonferenssin tehtävänannot. Tutkimuksessani ajattelen näitä kehittämistilanteessa käytettävänä työkaluina. Sukupuolten tasa-arvon käsitteen yhteydessä otan huomioon myös siihen läheisesti kytkeytyvät käsitteet kuten sukupuoli tai sukupuolisensitiivisyys siten kuin ne kehittämistilanteissa ilmenevät. Tutkimuksessani viittaa tasa-arvokartoituksilla tutkijoiden kokoamiin raportteihin kunkin organisaation henkilöstölle kohdistetusta kyselystä, jonka ohella tehtiin myös haastatteluja. Tasa-arvokartoitukset luovat osaltaan käsitystä siitä, millaisia sisältöjä työpaikkojen tasa-arvokysymyksiin kuuluu. Työkonferenssin tehtävänannot ovat tutkijoiden laatimia eri vaiheiden ryhmätyötehtäviä, joita ovat muovanneet tutkimushankkeen tavoitteet (sukupuolten tasa-arvon ja tasa-arvosuunnittelun edistäminen) sekä aiempien kommunikatiivisten toimintatutkimusten perinne. Tehtävänannoissa edettiin homogeenisissä ryhmissä tapahtuneesta tasa-arvoisen työpaikan vision käsittelystä sekaryhmissä toteutettuun keskusteluun ongelmista ja esteistä vision saavuttamiselle ja lopulta työpaikkakohtaisissa ryhmissä tehtyyn tasa-arvosuunnitelman luonnosteluun.

*Diskursseilla* Wenger tarkoittaa yhteistä kieltä, joka mahdollistaa kommunikaation ja merkityksistä neuvottelemisen rajojen yli. Tässä tutkimuksessa diskurssi rajaobjektina tarkoittaa työkonferenssin demokraattista dialogia, joka pyrkii mahdollistamaan osallistumista omasta näkökulmasta käsin. Demokraattinen dialogi kokoaa yhteen tiivistetyssä muodossa kommunikatiivisen toimintatutkimuksen keskeisiä normatiivisia käsityksiä. Työkonferenssissa käsittelyssä olevia kehittämisen kysy-

---

<sup>9</sup> Wenger itse puhuu tällä kohtaa käytäntöjen välisistä yhteyksistä.



myksiä pyritään ratkaisemaan argumenttien ja vasta-argumenttien avulla. Tasaveroisessa vuoropuhelussa korostetaan ensinnäkin keskustelun vuorottelua ja velvoitetaan paitsi osallistumaan itse keskusteluun, myös tukemaan toisten osallistumista. Eri näkökulmien esiin tulemistä pitää auttaa. Toisekseen osallistuminen ei perustu työpaikkojen hierarkioihin, vaan osallistujien kokemuksiin. Argumenttien arvoa ei voi perustella niiden esittäjän hierarkkisella asemalla. Vaikka demokraattisessa dialogissa lähtökohtana on ollut nimenomaan työhön liittyvän kokemuksen tuominen keskusteluun, sittemmin on siirrytty laajempaan näkemykseen kokemuksen hyödyntämisestä. Tärkeintä on kokemuksen aitous. Tasaveroisessa vuoropuhelussa pyritään tuomaan yhteen erilaisia näkemyksiä. Vuoropuhelun tulisi tuottaa sellaista yhteisymmärrystä, joka mahdollistaa käytännön toimintaa. Esittelen tutkimukseni kohteena olevassa tasa-arvotyökonferenssissa sovelletut demokraattisen dialogin säännöt aineistoluvussa 3.2.

*Jaetut prosessit* tarkoittavat menettelytapoja, jotka mahdollistavat toiminnan koordinoinnin osallistuvien yhteisöjen rajojen yli. Tässä tutkimuksessa keskiössä on työkonferenssi menettelytapoineen, mutta se toki kytkeytyy laajempaan kehittämisen prosessiin, johon tutkimuksen analyysissä viitataan.

Oppimisen mahdollistumisen tarkastelussa artefakteihin, diskursseihin ja jaettuihin prosesseihin on kolme keskeistä näkökulmaa: 1) Miten rajaobjektit mahdollistavat toimintaa paikallisella tasolla (*koordinaatio*), 2) miten ne mahdollistavat erilaisien ymmärryksien ja niiden kontekstin käsittelyn (*läpinäkyvyys*) sekä 3) miten ne mahdollistavat eri näkökulmien yhteensovittamisen yhteistyötä varten (*neuvoteltavuus*) (vrt. Wenger 2000, 234).

*Koordinaation* näkökulma siis kiinnittää, toimintatutkimuksen tapaan, huomion toiminnan tukemiseen ja organisaatiotasoon. Star (2010, 612) näkee rajaobjektin hyödyllisimpänä organisaatiotason työjärjestelyjen tarkastelussa. Omassa tutkimuksessani rajaobjekteja ja niiden käyttöä tarkastellaan vastaavasti kehittämisen foorumeilla, joilla organisaatioiden edustajat kohtaavat ja joiden tulisi voida hyödyntää kehittämistä paikallisesti. Rajaobjektit ovat kommunikaation ja yhteistyön välineitä, eivät niiden korvaajia (Akkerman & Bakker 2011, 141).

*Läpinäkyvyys* puolestaan kiinnittää huomion eri konteksteista tulevien osallistujien reflektointiin ja *neuvoteltavuus* siihen, miten yhteistyö voi mahdollistua ristiriitaisista näkemyksistä huolimatta. Staria ja Griesemeria (1989) mukaillen erilaisia

tulkintoja ja ymmärryksiä on tarpeen niin sanotusti kääntää<sup>10</sup> eri sosiaalisten maailmojen välillä tavalla, joka auttaa ylläpitämään liittolaisuuksia ja osallistujien loukkaamattomuutta. On kiinnostavaa, miten pyrkimys johdonmukaiseen ongelmanratkaisuun voi olla mahdollinen lukuisista käänöksistä ja niistä neuvottelemisesta ja moninäkökulmaisuudesta huolimatta, ja missä määrin ymmärryksiä ja menettelytapoja on vakiinnutettava (Star & Griesemer 1989, 388–391, 406–408; Star 2010). Osallistujien on siis pystyttävä muodostamaan heidän kontekstissaan toimintaa mahdollistava käsitys asioista. Toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä ei ole kyse pelkästään toisten näkökulmien ymmärrettäväksi tekemisestä vaan myös siitä, että oman todellisuuden reflektointi mahdollistuu muiden näkökulmien avulla (Huzzard et al. 2010, 300; ks. myös Wenger 2000). Rajaobjektit siis voivat edistää osallistujien reflektiota, ja tässä tutkimuksella ja tutkijoilla voi olla erityinen rooli. Reflektointiin liittyy työkonferenssiympäristössä jonkinlaisen yhteisen tuotoksen, kuten tasa-arvosuunnitelman luonnoksen, tekeminen. Rajaobjekteilla sovitellaan yhteen ristiriitaisiakin näkökulmia (Star & Griesemer 1989, 413), ja yhteistyön tulos voi olla samaan aikaan sekä epämääräinen että hyödyllinen (Star 2010, 606–607).

Wenger ymmärtää rajaobjektit siltoina, jotka kuvaavat rajan ylittämistä. Mikään rajaobjekti ei välttämättä sinällään toimi siltana rajojen yli, koska se voidaan tulkita väärin. Artefaktien ja suunnitelmien tarkastelu rajaobjekteina auttaa kuitenkin hahmottamaan, missä määrin ne mahdollistavat oppimista. (Wenger 2000, 236.) Omassa tutkimuksessani puhun etenkin yhteisen ymmärryksen, jaettujen näkökulmien ja kehittämisen edesauttamisesta. Wengerille (2000, 236) rajaobjekti on hyödyllisin nähtynä siitä näkökulmasta, miten se mahdollistaa suhteista ja näkökulmista neuvottelemisen. Tutkimukseni näkökulmasta on olennaista pohtia, miten artefaktit, diskursit ja jaetut prosessit mahdollistavat ryhmien moninaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon käsittelyn.

Wenger muistuttaa, että rajaobjektit voivat jäädä pelkiksi valtasuhteiden heijastajiksi, jolloin vahvistetaan rajoja, eikä niinkään luoda siltoja. Valtasuhteet siis jäävät koskemattomiksi, vaikkakin rajaprosesseissa luodaan tilaa monille äänille. (Wenger 2000, 234–235.) Ymmärryksen rajaobjekteista siltoina voi ajatella kuitenkin jättävän rajat koskemattomiksi ja jaot sinälleen. Tämä voi johtua siitä, että Wengerin näkö-

---

<sup>10</sup> Star ja Griesemerin käyttämät *translate, translations* ja muut johdannaiset nousevat Latourin (1987) ja kumppaneiden (esim. Callon 1984) ajattelusta siitä, miten tieteen harjoittaminen yhteistyönä mahdollistuu.

kulma on eri yhteisöissä ja niiden käytäntöjen oppimisessa ilman pyrkimystä yhteisöjen integroimiseen. Tavoitteena ei siis ole rajojen läpäiseminen, muuttaminen tai poistaminen. Kun taas sellaisessa kommunikatiivisen toimintatutkimuksen mallissa, joka huomioi ja pyrkii muuttamaan erilaisten sosiaalisten ryhmien osallistumista esittäviä rajoja ja pyrkii edistämään sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteutumista, rajoihin pyritään vaikuttamaan. Vaikka kommunikaation organisoiminen raja-alueelle voi olla väliaikaista, on laajempana tavoitteena kuitenkin muutos organisaatioissa.

### 2.2.3 Rajan yli tuotuja ja tuotettuja: sosiaalinen oikeudenmukaisuus, tieto ja kokemus

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ajatellaan olevan tietoa ja paikallista teoriaa tuottavaa. Työkonferenssi voidaan nähdä gustavsenilaisittain generatiivisena mekanismina, joka on tämän toimintatutkimuksen lajin keskeinen oivallus. Kuten aiemmin todettua, kommunikatiivinen toimintatutkimus ja työkonferenssi paitsi nojautuvat demokratian ihanteisiin, myös pyrkivät vahvistamaan demokraattisia menettelytapoja organisaatioissa. Demokratiaperiaatteeseen palataan tarkemmin luvussa 2.3.1.

Osallistujat tuovat työkonferenssifoorumille omia ja organisaation toimintatapoja, käsityksiä sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta sekä työhistoriaansa ja organisaatioonsa liittyvää tietoa ja kokemusta. Työkonferenssissa nämä ymmärrykset, tieto ja kokemus saatetaan yhteen, jotta voitaisiin tuottaa uutta tietoa, kokemusta ja ymmärrystä keskustelujen sisällön ja sen vaihteellaisen kumuloitumisen kautta. Myös demokraattisia toimintatapoja ja tässä tutkimuksessa erityisesti sosiaalista oikeudenmukaisuutta tuotetaan organisaation menettelytapoihin demokraattista dialogia toteuttamalla.

Tässä tutkimuksessa olennainen sukupuolten tasa-arvon käsite ymmärretään osaksi sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Toimintatutkimus on sekä muodoltaan että sisällöltään monin tavoin sitoutunut edistämään sosiaalista oikeudenmukaisuutta muun muassa osallisuuden tukemisen ja emansipatorisen tiedonintressin näkökulmista (Huzzard et al. 2010, 308). Pyrkimyksiä tasa-arvon edistämiseen toimintatutkimuksessa voidaan hahmotella yleisellä tasolla Nancy Fraserin (1999, 2000) sosiaalisen oikeudenmukaisuuden teoretisoinnin kautta. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttaminen vaatii sekä erilaisten ryhmien tunnustamista ja arvostamista että resurssien tasapuolista jakoa. Epätasa-arvoon puuttuminen edellyttää yhtäältä sosiaaliekonomisten resurssien uudelleenjakoa ja toisaalta tunnustamisen politiikkaa eli

erilaisten virallisten ja epävirallisten käytäntöjen kautta ylläpidettyjen symbolisten eriarvoisuuksien purkamista.

Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tarkastelun yhteydessä tulee näkyviin rajojen erottelava ja jakoja tuottava luonne. Michèle Lamont ja Virág Molnár ovat hahmotelleet kahdenlaisia rajoja: symbolisia ja sosiaalisia. Symbolisilla rajoilla tarkoitetaan käsitteellisiä erotteluja, joilla kategorisoidaan muun muassa ihmisiä ja ihmisryhmiä. Ennen kaikkea symbolisten rajojen avulla voidaan parantaa omaa asemaa ja pyrkiä hallitsemaan resursseja. Sosiaaliset rajat tuovat esiin sen, miten erottelut säätelevät pääsyä resursseihin ja sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Symbolisista rajoista voi tulla rajoittavia ja vuorovaikutusta määrittäviä silloin, kun niistä vallitsee laaja yhteisymmärrys. Se on edellytyksenä symbolisten rajojen muuttumisessa sosiaalisiksi. (Lamont & Molnár 2002, 168–169.) Käytännössä tämä voi näkyä esimerkiksi naisiin ja miehiin liittyvinä käsityksinä ja käsitteellisinä erotteluina (symboliset rajat), joilla on vaikutuksia siihen, miten resursseja näihin ryhmiin luokiteltujen kohdalla jaetaan (sosiaaliset rajat).

Rajatyöksi kutsuttu rajojen ylläpito tuo näkyviin hierarkioita ja valtaa (ks. Vuolanto 2013). Ajatus rajoista symbolisina ja sosiaalisina sopii hyvin yhteen sosiaalisen oikeudenmukaisuuden käsitteen kanssa siinä mielessä, että molemmissa resurssien<sup>11</sup> näkökulma on keskeinen. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon näkökulmat nostavat tutkimukseen sen kysymyksen, miten työkonferenssi tulisi organisoida ja millaisin sisällöin, jotta se voisi sekä tuottaa että toteuttaa sosiaalista oikeudenmukaisuutta.

Tietoa ja kokemusta välitetään ja tuotetaan työkonferenssissa eri organisaatioiden edustajien ja tutkijoiden kesken. Jos tietäminen ymmärretään Wengerin (2000, 226) tavoin sosiaalisesti määritellyn kompetenssin ja kokemuksen vuorovaikutuksena, on mielekästä tarkastella työkonferenssia kokemuspohjaisena areenana, jossa synnytetään uutta kompetenssia. Tietäminen mahdollistuu osallistumisessa sosiaalisiin suhteisiin (Wenger 2000, 225–226). Toimintatutkimuksessa keskiössä on usein tiedon tuottaminen yhteistyössä, mutta tavoitteena voi uuden tiedon tuottamisen sijaan olla myös kätköön jäävän tiedon tuominen kehittämisen areenoille (ks. Ekman Philips & Rehnström 1996, 65). Haasteen tietämiselle ja oppimiselle asettaa se, miten oma kokemus on välitettävissä toisille. Oppiminen nähdään myös tiedetyn ja tuntemattoman

---

<sup>11</sup> Rajat voidaan siis ymmärtää eriarvoisuuden tuottamisena.

toisen rajan kautta, oman osaamisen äären tutkimisena ja laajentamisena. (Wenger 2000, 227, 233.)

Tietoon ja sen tuottamiseen liittyy toimintatutkimuksessa paljon jännitteitä ajatellen osallistujien tasavertaisuutta ja erilaisia asiantuntija-asemia. Tutkijan vallankäyttö on osa työkonferenssin organisoimista ja toteuttamista.

Työkonferenssi toimii kohtaamisen paikkana, jossa vuorovaikutus eri organisaatioiden ja ryhmien rajoilla ja sitten organisaation omassa ryhmässä (sekä myöhemmin organisaation omassa kehittämisprosessissa) mahdollistaa keskustellun viemisen oman organisaation kontekstiin ja ainakin pohtimisen siitä näkökulmasta, miten ajatus kehittämisestä olisi käännettävissä ja sovitettavissa omaan organisaatioon. Wenger nostaa esiin, että erilaisissa rajakohtauksissa haasteena on se, että yksittäisen toimijan on vaikeaa kääntää oppimaansa näkökulmaa oman organisaationsa jäsenille (Wenger 2000, 236–237).

Starin ja Griesemerin (1989) rajaobjektien ja niiden käytön jäsentely ei haasta hierarkioita ja valtaa, jotka kuitenkin ovat tärkeitä huomioitavia tekijöitä muutoksen keinojen ja mahdollisuuksien arvioimisessa. Näin on etenkin, kun kehittämisen kohteena on arvoihin ja arvovalintoihin sidonnainen sukupuolten tasa-arvo. Siksi toimintatutkimuksellisen kehittämisen muotoa ja sisältöä on tarve tarkastella sen normatiivisista sidonnaisuuksista käsin ja niihin peilaten. Keskeisiä ovat tässä kommunikatiivisen toimintatutkimuksen lähtökohdat, erityisesti näkemykset tiedon tuottamisesta, tiedon ja kokemuksen suhteesta ja yhteisymmärryksestä sekä sukupuolten tasa-arvosta osana sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Moninaisten erojen pohtimisessa apuna käytetään intersektionaalisuuden käsitettä ja siihen liittyvää keskustelua. Seuraavissa alaluvuissa käsittelen nämä normatiiviset ulottuvuudet tarkemmin.

## 2.3 Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen perintö

Toimintatutkimus pyrkii muutokseen ja käytännön ongelmien ratkaisemiseen yhdessä niiden ihmisten kanssa, jotka käytännöissä toimivat (Kuula 1999, 9). Toimintatutkimus ymmärretään usein tutkimusstrategiaksi, joka sallii erilaisten teorioiden ja menetelmien hyödyntämisen, kun pyritään edistämään demokraattista sosiaalista muutosta (Greenwood 2015, 199). Toimintatutkimuksella viitataan siis moninaisten menetelmien kokonaisuuteen, jolla pyritään kehittämiseen sekä paikallisella että

yleisemmällä tasolla. Toimintatutkimuksellisia lähestymistapoja yhdistävät samanlaiset arvot, pyrkimykset ja prosessit. Toimintatutkimus on lähes aina osallistavaa, ja siinä vuorottelevat toiminta ja sen reflektointi. (Dick 2015.)

Lingvistinen käänne herätti toimintatutkimuksen todellisuuden kielelliseen rakentumiseen ja sen myötä suurten teorioiden ja vallan haastamiseen. Sitten toimintatutkimus on kiinnittynyt osallistumiseen, suhdeperustaiseen näkökulmaan ja ajatukseen koetun todellisuuden yhteisestä tuottamisesta. Sitoutuminen osallistumiseen nähdään myös sitoutumisena toimintaan. Peter Reasonin ja Hilary Bradburyn mukaan osallistumisen näkökulma vaatii sekä tutkijan näkökulman tuomista esiin että refleksiivisyyttä sen suhteen. Lisäksi tiedon tuottamisen tulisi olla läpinäkyvää, ja toimintatutkimus tulisi nähdä demokraattista ja käytännöllistä eetosta palvelevana tietämisen prosessina. (Reason & Bradbury 2001, 6–7.) Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen juuret ovat kriittisessä teoriassa ja siten sitoutuminen demokratian edistämiseen sekä osallistujien itsereflektion herättämiseen ja emansipaatioon ovat tässä toimintatutkimuksen haarassa keskeisessä asemassa (Cassell & Johnson 2006, 801–802). Toimintatutkimuksella on paljon yhtymäkohtia feministisen tutkimuksen intresseihin, joihin kuuluvat sukupuoleen liittyvän vallan näkyväksi tekeminen ja haastaminen, muutokseen pyrkiminen, tiedon tuottamiseen liittyvä vastuu, tietoon kytkeytyvän kokemuksen kontekstuaalisuus (Ramazanoğlu & Holland 2002) sekä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttaminen tutkittavien ja tutkijan suhteessa (Madriz 2000). Siten toimintatutkimus ja feministinen tutkimus muodostavat potentiaalisesti hedelmälliset normatiiviset kehykset tutkimukselleni ja sen keskeisille kysymyksille.

Feminististen lähestymistapojen hyödyntämisen ymmärrän pyrkimyksenä yhdistää pragmaattista ja kriittistä toimintatutkimusta. Näiden toimintatutkimuksen suuntausten erilaiset orientaatiot asettavat haasteita toiminnan ja tutkimuksen, käytännöllisen ja reflektiivisen dialogin ja tiedon väliselle tasapainottelulle sekä tutkijan vastuulle (Johansson & Lindhult 2008, 111–112). Patricia Maguiren (2001, 60) mukaan yrityksiä yhdistää toiminta- ja feministinen tutkimus on ollut kohtalaisen vähän. Kehittämispyrkimyksissä erilaisiin lähestymistapoihin sisältyvä ristiriitaisuus ja epätäydellisyys tekevät työstä haastavaa, mutta nämä piirteet kertovat lähestymistapojen lähtökohdista ja sidonnaisuuksista (Räsänen 2007, 48).

Feministiset lähestymistavat siihen, miten sukupuolten eriarvoisuuteen päästään käsiksi, vaihtelevat toimintatutkimuksenkin sisällä. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa tämä on ennen kaikkea nähty kommunikaation organisointiin liitty-

vänä kysymyksenä, kun taas systeemisessä lähestymistavassa korostuu tutkijan teoreettiseen viitekehykseen nojaavan sukupuolitietämyksen välittäminen osallistujille. (Heiskanen 2008, 133.)

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen näkökulma sukupuoleen ei ole ollut käsitettä problematisoiva, vaan siinä on keskitytty näkemään sukupuoli jakoja tuottavana tekijänä työpaikalla. Ymmärrykset naisista ja miehistä työssä nähdään kontekstisidonnaisina, ja epätasa-arvoa tuottavat historiallisesti rakentuneet kielen, tiedon ja organisaation mallit (Ekman Philips & Rehnström 1996, 65–66). Mahdolliset puhe-  
tapojen ja keskusteluteemojen erot heijastelevat naisten ja miesten asemia ja ammatteja. Tämä voi näkyä myös niin että naiset astuessaan miesten asemiin omaksuvat myös edeltäjiensä puhettavat. Tavoitteena on ollut eri diskurssien<sup>12</sup> avaaminen siinä mielessä, että erilainen tieto ja oivallukset voisivat tulla näkyviksi. (ibid. 54–56.)

Gustavsen on ottanut sukupuolinäkökulman esiin toteamalla, että käytännöllinen strategia tasa-arvoon on pyrkimys tehdä naisten ja miesten keskusteluista<sup>13</sup> samanarvoisia, ei niinkään samanlaisia, työpaikan dialogeissa. Työpaikalla käytettyjen ilmaisujen, kielen ja sisältöjen on oltava osallistujille ymmärrettäviä. (Gustavsen 1990, 158–159.)

Gustavsen kiinnittää kommunikatiivisen toimintatutkimuksen lingvistiseen käänteeseen ja sen kehittelyn muun muassa sellaisiin tieteentekijöihin kuin Jürgen Habermas, Karl-Otto Apel, Thomas McCarthy, Richard Rorty sekä ranskalaisiin post-strukturalisteihin Michel Foucault ja Jaques Derrida. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen käytännön kehittälyssä Gustavsen mainitsee erityisesti Habermasin kommunikatiivisen toiminnan teoretisoinnin sekä kokemukset pohjoismaisista työelämän kehittämisspyrkimyksistä. Kehittely on tapahtunut valikoivalla otteella. (Gustavsen 1991, 292.) Myös Habermas on todennut kehittäneensä kommunikatiivisen toiminnan käsitteet intuitiivisesti sosiologisen keskustelun puitteissa (Habermas 1987, 88). Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen on katsottu edustavan pragmaattista toimintatutkimuksen perinnettä, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että sen toteuttamisen periaatteita sovitetaan osallistavien muutosprosessien käynnistämisen ja ylläpidon tarpeisiin (Johansson & Lindhult 2008, 99).

---

<sup>12</sup> Diskursseilla tarkoitetaan juuri puhetapoja ja teemoja.

<sup>13</sup> Viittaa tällä kohtaa Wittgensteinin kielipeleihin.

### 2.3.1 Demokratia päämäärinä ja osallistamisena

Demokratian toteuttamisen ihanteet ovat muovanneet kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa työkonferenssin kommunikaation organisoimista ja osallistamista. Toimintatutkimuksen perinne nostaa esiin tiettyjen rajojen ylittämisen relevanssin.

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen tietoteoreettisen perustan luovat Gustavsenin mukaan historiallisesti validoidun perinnön muovaamat demokraattiset käytännöt (Gustavsen 2001; Gustavsen 2004, 151), joiden viemistä työpaikkatason kehittämiseen hän pitää mahdollisuutena tukea yhteiskunnallista demokratiaa (Gustavsen 1985, 470). Demokratian edistämisen tavoite on vahvasti lewiniläisen pragmatistisen toimintatutkimuksen perinteessä. Kurt Lewin (1947, 153) kannatti demokraattista sosiaalista johtamista ja siihen liittyvien taitojen levittämistä. Demokratian ihanne liittyy olennaisesti tutkimuksen toteuttamisen tapaan: esimerkiksi feministinen toimintatutkimus edustaa pyrkimystä ylittää feministiseenkin tutkimukseen kiinnittyvät perinteiset, ylhäältä katsovat menetelmät ja niiden vaikeasti avautuva kieli (Reid 2004, 9–10).

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen erilaiset kohtaamisen paikat ja keskustelufooromit on tarkoitettu demokraattisten päämäärien ja laajan osallistamisen edistämiseen. Pyrkimyksenä on ollut luoda demokraattista teoriaa, jossa keskeisenä työvälineenä on demokraattinen dialogi. (Gustavsen & Engelstad 1986, 102; Gustavsen 1985, 113.) Luottamushenkilöiden välityksellä toteutettavan edustuksellisen demokratian sijaan on pidetty tärkeänä työntekijöiden mahdollisuutta päästä edustamaan itse omia kokemuksiaan ja intressejään (Pålshaugen 2002, 161; Lehtonen 2004b, 178). Julkisten keskustelutilojen luomista on pidetty jopa hyvän toimintatutkimuksen määritelmänä (Kemmis 2006, 469, 471).

Myös tulosten ja synteysin tuottaminen on kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa tärkeää. Demokraattisen systeemin etuna pidetään moniarvoisuuden yhdistämistä tehokkaaseen päätöksentekoon (Gustavsen 1991, 291). Vaikka irrottautuminen hierarkioista on tärkeä pyrkimys vapaiden keskustelutilojen luomisen kanalta, nähdään valta kuitenkin myös kehittämistä mahdollistavana voimana (ks. Gustavsen 1990, 164). Pragmaattisessa toimintatutkimuksessa orientaatio on siis mahdollistavassa vallassa ja yhteistyössä käytännöllisten sopimusten aikaansaamiseksi. Lähestymistavan intressi on inhimillisten käytäntöjen kehittämisessä ja toiminnan synnyttämisessä. (Johansson & Lindhult 2008, 102.)

Pelkkä osallistaminen ei ole muutoksen tae kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa. Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena oleva työkonferenssi luo kehyksen kehittämisprosessille, mutta Marianne Ekman Philipsin ja Kerstin Rehnströmin



(1996, 56–57) mukaan työkonferenssi ei yksistään voi olla vastuussa muutoksen tuottamisesta, vaan se on osa moniulotteisempaa kehittämisorganisaatiota kehittämiseen osallistuvalla työpaikalla. Mahdollistava valta on osa kehittämisrakenteessa toimimisen mielekkyyttä. Jarmo Lehtonen ja Risto Nakari ovat nostaneet esiin, että dialogi voi olla tuloksellista vain, jos valtarakenteet huomioidaan muutospyrkimyksissä (Lehtonen & Nakari 2008, 231, 233–234). Pragmaattiseen lähestymistavan riskinä on pidetty vallitsevien intressien omaksumista, valtarakenteiden pönkittämistä ja kyvyttömyyttä tunnistaa alistavaa valtaa. Toisaalta pragmaattisessa orientaatioissa uskotaan käytännöllisen tiedon mahdollisuuksiin tuoda esiin valtaa ja ongelmia, joita pyritään ratkaisemaan dialogisessa toiminnassa. (Johansson & Lindhult 2008, 108–109.) Osallistujat hyödyntävät vaihtoehtoisia määritelmiä ilmiöistä, ja niihin vaikuttaminen perustuu toimivan tavan löytämiseen (ks. Gustavsen 2001, 19). Osallistaminen tällaiseen demokraattista sopimista mahdollistavaan prosessiin voidaan nähdä jo itsessään emansipatorisena (Cassell & Johnson 2006, 802). Toimintatutkimuksessa toimitaan aina alistuksesta vapauttamisen ja käytännöllisten kysymysten ratkaisemisen välimaastossa, mistä syntyy jännitteitä (Wicks & Reason 2009, 258–259).

Kehittämisrakenteen luomista voi ajatella myös yhtenä tapana, jolla osallistuvat organisaatiot ottavat tutkimusta omakseen sekä mahdollistamalla oppimista että ottamalla vastuuta kehittämisestä. Nojaan tässä Olav Eikelandin ajatukseen siitä, että tutkimuksella ja tutkijan toiminnalla voi olla toiseuttava vaikutus, jos osallistuva yhteisö ei ole pystynyt valmistautumaan siihen (Eikeland 2006, 43). Tutkija käyttää valtaa kommunikaation mahdollistamiseen, mutta samalla osallistujien on voitava ottaa tulokset omiin nimiinsä (Wicks & Reason 2009, 258). On myös huomattava, että oli osallistumisen mahdollisuus kuinka tärkeä hyvänsä, kaikki eivät välttämättä ole valmiita sellaiseen jakamiseen ja kriittiseen reflektioon, josta seuraisi oppimista (Eikeland 2006, 44).

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen perinteessä organisaatiohierarkian mukaiset jaot – erityisesti johdon ja työntekijöiden väliset – on asetettu erityiselle sijalle. Gustavsen on argumentoinut vahvasti työntekijöiden kokemukseen perustuvan osallistumisen puolesta, ja työntekijäroolin tulisi mahdollistaa pääsy demokraattisen dialogin keskusteluareenoille. Työhön liittyvät kysymykset tulisi ratkaista vuorovaikutuksessa. (Gustavsen 1985, 472–474.) Laajan osallistamisen ihanne näkyy siinä, että kommunikatiivista toimintatutkimusta on pyritty toteuttamaan isoissa ohjelmissa (kuten LOM, ks. esim. Gustavsen 1991) ja suuntaus on ollut kohti verkostomaista työskentelytapaa (ks. esim. Gustavsen 2004).

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa ja sitä eteenpäin kehitelleessä LOM-ohjelmassa nähtiin tärkeänä hierarkkisten rajojen ylittäminen, mutta sukupuolta siinä ei ollut huomioitu. Ohjelman valtanäkemys ei ottanut huomioon sukupuolen vaikutuksia työpaikoilla, eivätkä ohjelman periaatteet olleet riittäviä ottamaan naisia mukaan dialogeihin ja kehittämistyöhön (Drejhammar 1998, 174). LOM-ohjelman tutkija Drejhammar kuitenkin lähti kehittämistyössä ajatuksesta, että naisilla on marginalisoitu asema organisaatioissa: naisista tuli tehdä näkyviä ja toimivia subjekteja, jotta sukupuolten välinen etäisyys voitaisiin ylittää ja jotta naiset pääsisivät keskustelemaan työpaikan areenoilla. Hän pyrki kehittämään demokraattisen dialogin teoriaa eteenpäin tasa-arvon näkökulmasta (Drejhammar 1998, 49–50).

Demokraattiseen dialogiin, joka korostaa sekä osallistumisen oikeutta että velvollisuutta, liittyy implisiittisiä oletuksia motivaatiosta, kompetenssista ja luottamuksesta. Kuitenkin osallistumiselle ja siten demokratiapyrkimysten toteutumiselle on nähtävissä monenlaisia esteitä. Ensinnäkin kysymykseksi nousee, onko mahdollisuus osallistua päätöksentekoon aito vai legitimoidaanko vain jo tehtyjä päätöksiä. Toiseksi on syytä kysyä, onko osallistujille annettu valmiuksia osallistumiseen. Kolmanneksi esteeksi voi nousta vastarinta, joka voi liittyä ajatukseen demokraattisesta dialogista epätaloudellisena, suurina kustannuksina ja vähäisiä hyötyjä tuottavana järjestelynä. Tietoisuus esteistä voi edesauttaa osallistavien käytäntöjen toteuttamista. (Heller 1998, 157–158, 187.)

Pragmaattisesti orientoituneessa toimintatutkimuksessa hiljaiseen tietoon ja kokemuksiin käsiksi pääseminen edellyttää tutkijalta läheistä osallistumista (Johannsson & Lindhult 2008, 105). Osallistaminen ja osallistumisen mahdollisuudet liittyvät myös tietoon ja sen rakentamiseen yhdessä tutkijan ja muiden osallistujien kesken. Tätä aihetta käsitellään tarkemmin alaluvussa 2.3.3.

## 2.3.2 Yhteisymmärrys

Kommunikatiivinen toimintatutkimus nojaa pyrkimykseen saavuttaa yhteisymmärrys osallistujien kesken. Tämä perustuu Habermasin kommunikatiivisen toiminnan teoretisointiin, jossa yhteisymmärrys ja ristiriitojen ylittäminen on nähty edellytyksenä toiminnan suunnittelulle. Viimeaikainen tutkimus on nostanut esiin tarpeita huomioida erityisellä tavalla myös erimielisyyttä osallistujien vuorovaikutuksessa. Seuraavassa käsittelen yksityiskohtaisemmin näitä näkökulmia, jotka ovat kiinnostavia myös kommunikaation organisoinnin ja konsensuksen tarpeen ylittämiseen tarkoitettujen rajaobjektien hyödynnettävyyden kannalta.

Habermasilainen kommunikatiivinen toiminta on vähintään kahden puhumiseen ja toimintaan kykenevän subjektin välistä argumentaatioon perustuvaa vuorovaikutusta, interpersonaalisen suhteen rakentamista. Toimijat pyrkivät saavuttamaan ymmärryksen toimintatilanteesta ja toimintasuunnitelmistaan, jotta voisivat koordinoida toimintaansa. Kyse on yhteisymmärryksen mahdollistavasta, neuvoteltavasta yhteisestä tulkinnasta. (Habermas 1981/1984, 25, 86.)

Habermasin mukaan yhteisymmärrys on mahdollista vain, mikäli lausumien pätevyysvaatimukset ovat intersubjektiiivisesti hyväksyttävissä kolmella tapaa: tiedon jaettavuus osallistujien kesken, puhutun legitimitetti, sekä puheteon vilpittömyys ilmaistessa tunteita ja kokemuksia (ibid. 98, 307–308). Kommunikaatiossa siis neuvotellaan tilanteen määrittelystä, ja keskustelijoilla on eriasteinen pääsy toisten osallistujien tuottaman puheen sisältöihin riippuen Habermasin ajattelun mukaan siitä, viitataanko objektiiviseen, sosiaaliseen vai subjektiiviseen maailmaan (ks. ibid. 94–95).

Konsensus perustuu oletukseen, että kommunikatiivisesti toimivat kykenevät toisensa kanssa puoliseen kritiikkiin (ibid. 119), ja siihen pyrkimistä motivoi ratkaisun saavuttaminen mahdollisista ristiriidoista huolimatta (Habermas 1984/1987, 90). Edelleen yhteisymmärrys ei voi olla pakotettua, vaan sen tulee perustua perusteltuihin syihin hyväksyä tai hylätä osallistujien argumentit suhteessa pätevyysvaatimuksiin. On siis voitava ymmärtää, mikä tai millaiset olosuhteet tekevät lausutusta hyväksyttävän. Habermas huomioi sen, että yhteistoiminnalliset tulkitsemisen prosessit käyvät läpi erilaisia vaiheita. Alkuvaiheessa osallistujilla on usein vaikeuksia saada tulkitsojaan kohtaamaan riittävästi, jotta toimintaa voitaisiin suunnitella. (Habermas 1981/1984, 297, 308, 331.)

Gustavsenilaisessa demokraattisessa dialogissa pyrkimys yhteisymmärryksen tai sopimuksen<sup>14</sup> saavuttamiseen on olennainen osa keskustelua. Ymmärrän tämän toiminnan synnyttämiseen sitoutumisena: on voitava sopia jostakin, jotta toiminta jatkossa mahdollistuisi. Olennaista Gustavsenille on tapa, jolla erilaisia intressejä pyritään edistämään ja tasapainottamaan suhteessa toisiinsa (Gustavsen 1985, 469). On ajateltu, että työkonferenssin toteuttaminen edellyttää ainakin kohtuullista konsensusta, kun taas toimintatutkimuksen kriittinen orientaatio antaisi edellistä enemmän tilaa erimielisyydelle (Johansson & Lindhult 2008, 100–101). Tämän puolestaan ym-

---

<sup>14</sup> Termillä *agreement* voi olla kumpikin merkitys.

määrän siten, että kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa organisoidaan konsensusta varten, mutta menettelyiden kehittäminen erimielisyyden käsittelylle on jäänyt vähälle huomiolle.

Marianne Kristiansen ja Jørgen Bloch-Poulsen nojaavat omassa toimintatutkimuksessaan gustavsenilaiseen kommunikatiiviseen toimintatutkimukseen, mutta pitävät sitä liialti konsensuspohjaisena. Heidän ratkaisunsa on erimielisyyden käyttäminen kehittämisen välineenä. Dialogi mahdollistuu tilassa, joka on riittävän turvallinen osallistujien ilmaista näkökulmiaan, myös kriittisiä ääniä ja erimielisyyttä. (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010.) Erimielisyys kytkeytyy siis myös osallistumisen mahdolliseksi tekemiseen.

Jännitteiden käsittely on Kristiansenin ja Bloch-Poulsenin näkemyksen mukaan innovaatioiden tuottamisen edellytys, sillä pelkkään konsensukseen perustuva dialogi voi tuottaa riittämättömiä käytäntöjä ja tutkimustuloksia. Konsensus perustuu tällöin vain niiden keskusteluun, jotka ovat tuoneet näkemyksensä julki. Tutkijat nostavat jännitteiden käsittelyyn kahdentyyppisiä välineitä. Erimielisyyden ymmärrystä toteutetaan tekemällä avoimia kysymyksiä ja pidättäytymällä pyrkimyksistä vakuuttaa tilanteissa, joissa erimielisyyttä esiintyy. Erimielisyyttä organisoimalla pyritään kiinnittämään keskusteluissa huomiota käsiteltävän teeman lisäksi myös itse kommunikoinnin rakenteeseen, tapaan ja prosessiin. Tämä voi tapahtua esimerkiksi järjestämällä puolesta ja vastaan -ryhmiä tai hyödyntämällä sivustakatsojaa, joka tekee huomioita keskustelun kulusta. (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010, 156, 159, 161–162.)

Huolimatta siitä, että Kristiansen ja Bloch-Poulsen korostavat erimielisyyttä innovaation lähteenä, on heidänkin toimintatutkimuksessaan kuitenkin yhteistyöhön pyrkivät tavoitteet. Erimielisyyden ottaminen avoimesti lähtökohdaksi antaa sille myös legitimizeettiä keskustelussa. (vrt. *ibid.* 177.)

Habermas on itsekin todennut hahmotelleensa ihanteellista kommunikaatiotilannetta, joka edellyttää riittävän avointa ja pitkään jatkuvaa argumentaatiota. Osallistujia tavallaan kutsutaan näkemään yhteisymmärrys saavutettavana. (Habermas 1981/1984, 42; ks. myös Morrow & Torres 2002, 51.) Gustavsen suhtautuu Habermasin valta-asemista vapaaseen dialogiin ihanteellisen keskustelutilanteen mittapuuna, vaikka käytännöt tulevat aina olemaan vajavaisia (Gustavsen 1985, 474).

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen suuntautuminen yhteisymmärrykseen herättää kysymyksiä valtasuhteiden vaikutuksesta tuon yhteisymmärryksen tuottamiseen (Cassell & Johnson 2006, 801–802, 807). Yhteisymmärrys ja erimielisyys voivat olla yhtä aikaa läsnä kehittämisprosessissa. Niiden dynaamisen suhteen huo-

mioiminen voi auttaa ymmärtämään tiedonmuodostuksen monimutkaisuutta, avoimuutta ja muovautumista tilanteessa, jossa myös valtaistaminen ja rajoitteet ovat läsnä. Tämä voisi Are Thorkildsenin mukaan lisätä toimintatutkimuksen refleksiivisyyttä, demokraattisuutta ja toiminnallisuutta (Thorkildsen 2013, 22).

Toimintatutkijan kohtaamia kehittämistilanteita ei useinkaan voida ratkaista täydellisesti, vaan niihin liittyy ennalta-arvaamattomuutta, paradokseja ja arvoituksia (ks. Brydon-Miller, Greenwood & Maguire 2003, 20–22). Monessa roolissa toimiminen voi osoittautua tutkijalle haasteelliseksi, kun pitää toteuttaa osallistavassa tutkimuksessa muutospyrkimyksiä ja antaa samalla tilaa osallistujille (ks. Gatenby & Humphries 2000, 98).

Yhteisymmärryksen sisältöjä on tulkittu eri tavoin, mutta näyttäisi siltä, että keskeistä on toisten lähtökohtien ja perusteiden ymmärtäminen, ei niinkään ehdoton yksimielisyys. Tutkijan tehtävänä on organisoida kehittämisen keskustelufoorumi yhteisymmärrystä silmällä pitäen, mutta myös erimielisyyden käsittelyä voi tavoitteellisesti organisoida kriittisten äänten esiin saamiseksi. Kommunikatiivisessa toiminnassa ja toimintatutkimuksessa ihanteena on valta-asetelmista vapautuminen. Pyritään siis toimimaan ja nähdäkseen myös kehittämään toimintaa niin että se olisi mahdollista.

Vaikka Habermasin kommunikatiivista toimintaa koskeva teoretisointi on tavoitellut emansipatorisuutta, sitä on kritisoitu sukupuolineutraalisuudesta. Kritiikin mukaan teoretisoinnissa ei ole otettu huomioon sukupuolta ja feministisiä kamppailuja demokraattisesta pääsystä tulkintaan ja kommunikaatioon, jotta naiset voisivat osallistua yhdenvertaisesti miesten kanssa kaikkeen sosiaaliseen vuorovaikutukseen, myös päätöksentekoon (Fraser 1985, 128). Feministisessä tutkimuksessa on myös kritisoitu Habermasin puutteellista vallan ja kontekstin huomioimista. Jane Braaten on todennut, että vaikka vapautuminen valtasuhteista kommunikatiivisessa toiminnassa olisi mahdollista, patriarkaattiin osallistumista tuskin voidaan välttää. Hän kysyykin, miten mahdollistettaisiin hegemonisista rakenteista irrottautuva kommunikaatio. (Braaten, 1995, 156.) Georgia Warnke puolestaan huomauttaa, ettei argumentaatio ole arvovapaata eikä riippumatonta perinteistä ja osallistujien näkemyksistä hyvästä. Osallistujien pitäisi myös voida esittää erilaisia arvostuksiaan. (Warnke 1995, 254–255.)

### 2.3.3 Teoria ja tieto

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen intressi on käytäntöjen muuttamisessa, ja käytettävän tiedon tulisi olla paikallisesti hyödynnettävää. Tietoa tuotetaan yhteistyössä, ja tässä tukeudutaan osallistujien kokemuksiin. Vaikka Gustavsenilla ja Habermasilla on eri näkökulmat tutkijan rooliin tutkimusprosessissa, molemmat pitävät tärkeänä sitä, että tutkija saa kokemuksen tilanteesta, jossa tietoa tuotetaan ja toiminnasta neuvotellaan. Tiedon tuottaminen on kontekstuaalista. Tutkimuksen kannalta on kiinnostavaa suhteuttaa rajaobjektien käyttöä työkonferenssissa yhteisen tiedon tuottamisen ihanteeseen ja osoittaa, miten tämä näyttäytyy tutkijan tilanteisessa toiminnassa.

Pragmaattisesti orientoituneessa toimintatutkimuksessa tietoa kehitetään toiminnassa ja toiminnan välityksellä. Kyse on syklistä, jossa kokemuksellinen oppiminen, kokemus, reflektointi ja käsitteellistäminen seuraavat toisiaan. Osallistujien kokemus toimii kehittämisen perustana. (Johansson & Lindhult 2008, 104, 109.) Työkokemukseen nojautuminen osallistamisessa on Gustavsenille keino saattaa erilaiset osallistajat legitiimisti keskustelemaan kehittämisestä (Gustavsen 1985, 472) areenalla, jossa jokainen edustaa itseään ja kokemuksiaan (Gustavsen 2001, 23). Jokainen osallistuja valitsee itse, mitä osia kokemuksistaan hän tuo esiin, ja näiden kokemusten avulla pyritään tuottamaan uutta toimintaa. Teoriaa voidaan hyödyntää kokemuksen käsitteellistämässä, tai päinvastoin käsitteiden tekemisessä käytännöllisesti ymmärrettäviksi. (Gustavsen 1998, 438–440; ks. myös Gustavsen 2004; 1985.) Pelkästä työkokemuksen legitimitetistä on siirrytty kaikenlaisen potentiaalisesti relevantin kokemuksen käyttämiseen kehittämisen resurssina (ks. esim. Lehtonen 2004a, 16–17).

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen sukupuolen huomioivan suuntauksen lähtökohtana on ollut havainto, että tutkimukseen osallistuneilla työpaikoilla naisilla oli vähemmän kokemusta julkisista areenoista kuin miehillä. Siten toteutuksessa on pyritty esimerkiksi naisryhmiä organisoimalla lisäämään naisten kommunikatiivista kompetenssia, tekemään naisten tietoa ja kokemusta näkyväksi sekä tukemaan niiden integroimista miesten kanssa käytäviin keskusteluihin ja ylipäätään työpaikan kommunikatiivisiin prosesseihin. (Drejhammar 1998, 11, 171–172.) Sukupuolen on nähty liittyvän juuri tiedon näkyväksi tulemiseen, siihen, millaisen tiedon perusteella ratkaisuja organisaatioissa tehdään sekä siihen, miten tiedosta tulee legitiimiä (Ekman Philips & Rehnström 1996, 64–65).

Gustavsen näkee organisaatioiden ongelmanratkaisukyvyyn eli generatiivisen kapasiteetin olevan riippuvainen demokratian toteuttamisesta työpaikoilla. Siksi rakenteellisten teorioiden sijaan huomio kiinnitetään tapaan, jolla organisaatiomuotoja tuotetaan. (Gustavsen 1985, 466–467.) Keskustelufoorumien tulisi mahdollistaa sosiaalisesti vastuullista oppimista (ks. Gustavsen, Hansson & Qvale 2008). Oppimisen ja yhteisen tietotuotannon perustan luovat läpinäkyvyys, neuvotteleva oppiminen ja itsereflektio etenkin, jos osallistumisen, vallan ja demokratisaation suhteet nähdään dynaamisina (Thorkildsen 2013, 36).

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa kyseenalaistetaan ajatus, että kehittämistilanteeseen voitaisiin viedä valmista teoriaa tai hyviä käytäntöjä. Gustavsen on nostanut esiin huomion, että paikallisten ratkaisujen luominen on osallistujien sitoutumisen kannalta tärkeämpää kuin kattoteorioiden hyödyntäminen (esim. Gustavsen 1985, 465). Lisäksi tähän hetkeen sidotut käytännölliset huolenaiheet tulisi voida ylittää (Gustavsen 2004, 155) ja suuntautua demokraattisessa dialogissa tulevaisuuteen (ks. Gustavsen 1985, 474).

Asiantuntijatietoa voidaan toki hyödyntää, mutta sen tulisi olla tunnistettavissa ja perusteltavissa paikallisesti (ks. Gustavsen 1991, 311) ja teorioiden avulla voidaan osallistujille tehdä aiemmin näkymätöntä näkyväksi (Gustavsen 2004, 174). Tutkimuksen rooli on ollut tukea kehittämiseen liittyvää kommunikaatiota, ja toiminta on ajateltu nimenomaan työntekijöistä lähteväksi (Gustavsen. 1985, 465–466). Koska tasa-arvoa on pidetty vaikeaselkoisena ja epämääräisenä käsitteenä, sen käsittely on kuitenkin vaatinut tutkijalta aktiivisempaa roolia. (Drejhammar 1998, 173–174.) Yhteisen tiedon tuottamisessa tiedon toiminnallistaminen on tärkeää, ja tämä toiminnallisuus on vuorovaikutuksen tulosta (Gustavsen 2004, 174).

Habermasin mukaan yhteisissä tulkintaprosesseissa tutkija asettuu muiden osallistujien kanssa samaan asemaan arvioidessaan puhujan esittämiä pätevyysvaatimuksia. Puhujan esittämien syiden ymmärtäminen jonakin johtaa väistämättä jonkin position ottamiseen ja omien arviointistandardien käyttämiseen. Nuo standardit puolestaan asettuvat kriittiseen arviointisuhteeseen muiden arviointikriteerien kanssa. (Habermas 1981/1984, 113–116.) Jotta toimintatutkimus säilyttäisi erityislaatunsa suhteessa perinteisiin tutkimusotteisiin, sen toteuttamisessa on huomioitava tieteellisten kriteereiden lisäksi myös osallistujien, tässä tapauksessa työpaikkojen edustajien, kriteerit eli se, mitä jokin asia osallistujille itselleen on (vrt. Eikeland 2006, 40).

Tutkijan ja muiden kommunikaatioon osallistuvien arviointikriteerien vuorottaisuus asettaa kyseenalaiseksi ajatuksen tiedon objektiivisuudesta. Vain osallistumalla itse tutkijalla on mahdollisuus päästä käsiksi merkitysten välisiin suhteisiin. (Habermas 1981/1984, 116–117.)

Kommunikaatio on kontekstisidonnaista, ja konteksti muovautuu vuorovaikutuksessa. Kommunikaation rakenteet tarjoavat tutkijallekin keinot päästä käsiksi kontekstiin, avata se sisältä päin ja ylittää se. Toisin sanoen samat rakenteet, jotka mahdollistavat ymmärryksen rakentamisen, mahdollistavat myös virheiden ja väärintymmärrysten korjaamisen. Tutkija voi hyödyntää tätä potentiaalia kritiikkiin järjestelmällisesti ja tuoda sitä näiden kontekstien ulkopuolelta ja vastoin niiden erityisyyttä. (ibid. 115, 125, 120–121.) Toimintatutkimuksessa tämä on ymmärretty niin että tutkija voi haastaa vuorovaikutustilanteissa esiin nousevia tai rakentuvia totuuksia (Sandberg & Wallo 2013, 204) ja siten edesauttaa keskustelua<sup>15</sup>.

Gustavsen ja Habermas eroavat toisistaan näkemyksissään teorian ja käytännön suhteesta. Habermas torjui ajatuksen toimintatutkimuksesta, koska näki käytännöllisen puolen estävän tutkijan osallistumista teoreettiseen diskurssiin, ja teorian tulisi olla vapautumisen prosessin lähteenä (Gustavsen 2001, 18; Habermas 1973, 18; Gustavsen 2004, 154–155). Gustavsen (2004, 155) pitää Habermasin ajatusta siitä, että pelkällä teorian parissa operoimisella voisi olla käytännöllisiä pyrkimyksiä, epäloogisena.

Kuitenkin ajatus siitä, että tutkijan on itse asetettava kommunikaatiotilanteeseen ja koettava sen sosiaaliset velvoitteet, kuten Gustavsen (2004, 149–151) huomauttaa, tai asetettava arvioimaan puhujien esittämiä pätevyysvaatimuksia ymmärtääkseen, kuten Habermas (1981/1984, 113–116) toteaa, yhdistää näitä tieteentekijöitä. Tässä tutkimuksessa olen kaksoisroolissa yhtäältä itse tilanteissa niitä kokevana ja toisaalta sitten tutkijan toimintaa etäämmältä analysoivana tutkijana. Käytännössä toimintatutkimus onkin tutkijan näkökulmasta edestakaista kulkemista tietäjän ja tasavertaisen osallistujan asemassa (Kuula 1999, 113, 141).

Tutkijan osallistumista on toimintatutkimuksessa hahmotettu sisä- ja ulkopuolisen roolien ja niiden vaihtelun kautta. Tutkijan suhdetta muihin osallistujiin haastavat aina vallan, tietämisen ja vastuun kysymykset. Esimerkiksi mitä lähempänä tutkija tutkittavaa ympäristöä on, sitä paremmin tutkittavan kontekstin tuntee. Toisaalta taas ongelmia voi tulla oman position käsittelystä ja puolueellisuudesta suhteessa tuloksiin ja niiden arviointiin. Osallistumiseen nojautuvassa toimintatutkimuksessa

---

<sup>15</sup> Sandbergin ja Wallon mukaan raja tutkijan osallistumiselle määrittyy suhteessa käytännön toimintaan: tutkijan ei tule suoraan vaikuttaa ja osallistua käytännön toimenpiteisiin, vaan hänen on pidettävä yllä riippumattomuuttaan tutkijana. Hänen on siis voitava myös arvioida käytäntöjä. Tutkijan ensisijainen tehtävä on prosessien ymmärtäminen ja aineiston kerääminen. Tutkijan kommunikaatiota ohjaa pyrkimys yhteisymmärryksen rakentamiseen. (Sandberg & Wallo 2013, 203–204, 208)



kenties tyypillisintä on ulkopuolisen tutkijan yhteistyö esimerkiksi organisaation jäsenten kanssa, koska tutkimushankkeet usein ovat tutkijan käynnistämiä. (Herr & Anderson 2005, 3–11, 16.) Oman tutkimukseni lähtökohdissa oli myös kyse hankkeesta, joka oli ulkopuolisten tutkijoiden käynnistämä mutta joka edellytti yhteistyötä organisaation toimijoiden kanssa. Lähimmäksi ihannetta pääsee paljon aikaa ja neuvotteluja vaativa vastavuoroinen sisäpiiriläisten ja ulkopuolisen tutkijan yhteistyö, jossa molemmat tekevät tutkimusta omista lähtökohdistaan käsin (ibid. 15). Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa tutkijan ja muiden osallistujien suhde muistuttaa vastavuoroista yhteistyötä siinä mielessä, että siinä asiantuntijuuksien ajatellaan kohdistuvan eri alueille: tutkijan kommunikaatioon ja muiden osallistujien kokemukseen omasta organisaatiosta. Työkonferenssi on siten foorumi, jossa nämä eri asiantuntijuudet voivat tulla yhteen. Oma tutkimukseni havainnollistaa, miten tasa-arvotyökonferenssissa rajoja haastetaan ja miten tutkijan valmistelutyö määrittelee foorumia. Tavalla tai toisella tutkija on aina osallistuja suhteessa tutkimaansa ympäristöön, ja tähän osallistumiseen liittyy myös vastuuta oman toiminnan arvioinnista (Räsänen 2007, 54).

Myös feministinen toimintatutkimus kiinnittää huomion tiedon luomisen tapaan, valtasuhteisiin osallistujien ja tutkijoiden välillä sekä emansipaatioon ja sen tuottamisen olosuhteisiin (Maguire 2001, 66 mukaillen G.E.Kirschiä 1999). Feministisessä toimintatutkimuksessa tärkeä lähtökohta on sukupuolen ja muiden sosiaalisten kategorioiden (yhteis)vaikutukset. Sen erityisintä on erilaisten äänten kuulluksi tekeminen ja vaikuttaminen osallistavien menetelmien kautta. Orientaatio toimintaan kiinnittää feministisen teorian käytäntöihin. (Frisby, Maguire & Reid 2009, 14.)

Feministiset teoriat voivat hyödyttää toimintatutkimusta asettamalla vastapainon hallitseville ihmisen kokemuksesta ja muutosstrategioita koskeville teorioille ja tekemällä sekä nais- että miessukupuolta näkyväksi. Muutoin osa sukupuolten epätasa-arvon lähteistä ja seurauksista voi jäädä näkemättä yhteisön valtahierarkioiden takia. Toimintatutkimusympäristöt tarjoavat mahdollisuuden testata feministisiä teorioita paikallisessa kontekstissa. Toisaalta pidetään myös tärkeänä, että paikalliselta tasolta toimintatutkimuksen kontekstissa nousevat teoreettiset ymmärrykset pitäisi saattaa keskusteluun laajempien tiedon rakenteiden kanssa ja haastamaan niitä. Haasteena on se, millaisia teoreettisia valintoja toimintatutkimuksessa tehdään ja mihin nämä valinnat johtavat. (Frisby et al. 2009, 15–17.)

Feministisen teorian hyödyntämistä toimintatutkimuksessa ei pidetä kuitenkaan ongelmattomana. Feministiset käsitteet ovat usein vieraita osallistujille, joten yhteisen tiedollisen perustan rakentaminen voi olla tarpeen vastarinnan ylittämiseksi.

Osallistavan feministisen toimintatutkimuksen tehtävänä voi olla tilan luominen epäkohtien syntymistä koskevalle pohdinnalle, jossa vallitsevaa diskurssia kyseenalaistetaan feministisen teorian avulla. (Frisby et al. 2009, 20–21.) Toisaalta teoreettisten ymmärrysten laaja-alaisuus ja monimutkaisuus eivät välttämättä kohtaa työpaikoilla vallitsevia käsityksiä sukupuolesta ja tasa-arvosta (Meyerson & Kolb 2000, 557).

Edellä esitellyt toiminta- ja feministisen tutkimuksen ihanteet muodostavat tutkimukseeni normatiivisen peilin. Sitä vasten tarkastelen kehittämistilanteita, joissa pyritään sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Demokratian ja osallistamisen, yhteisymmärryksen rakentamisen sekä yhteisen tiedontuotannon periaatteet haastavat tutkijan roolia kehittämistilanteiden organisoijana ja vuorovaikutukseen osallistujana.

## 2.4 Intersektionaalisuuden asettamat haasteet

Siinä, missä sukupuolirajojen huomioiminen haastaa kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ajatusta olennaisista huomioitavista hierarkioista, moninkertaisten sosiaalisten erottelujen eli intersektionaalisuuden näkökulma haastaa sukupuolten tasa-arvon näkökulmaa työkonferenssissa. Tavat käyttää ja ymmärtää työkonferenssin organisointia sekä sukupuolen ja sukupuolten tasa-arvon käsitteitä herättävät kysymyksen siitä, miten käsitteet ja järjestelyt mahdollisesti sulkevat ulos ja toiseuttavat sellaista, mikä ei niiden rajoihin sovi (vrt. Star 2010, 609). Tutkimuksessani käsitellen tätä pohtien, missä määrin erilaisia risteäviä päällekkäisiä sosiaalisia jakoja voitaisiin huomioida toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä.

Heiskanen, Otonkorpi-Lehtoranta, Leinonen ja Ylöstalo (2015, 8) ovat nähneet työkonferenssin moninäkökulmaisuutta korostavan organisoinnin intersektionaalista lähestymistapaa mahdollistavana. Intersektionaalisuus<sup>16</sup> viittaa paitsi erottelevien kategorioiden väliseen vuorovaikutukseen myös sen valtaan liittyviin lopputuloksiin (Davis 2008, 68). Erilaisia ryhmiä on pyritty tuomaan esiin myös moninaisuuden ja moninaisuuden johtamisen kehyksessä, mutta sen ongelmana on valtanäkökulman puuttuminen (ks. esim. Acker 2006; Meriläinen, Tienari, Katila & Benschop 2009).

---

<sup>16</sup> Käsitteen juuret ovat rodun ja sukupuolen tutkimuksessa, ja Kimberlé Crenshaw (1989; 1994) käytti risteävien teiden metaforaa kuvaamaan syrjinnän yhdistelmiä ja samanaikaisuutta. Ajatuksena on, että vaikkapa rodun ja sukupuolen yhtäaikaista tarkastelua tuottaa näkyviin erilaisia kokemuksia kuin näiden kategorioiden pitäminen erillään. Kun eriarvoisuutta tuottavat väylät kohtaavat, syntyy moninkertaisia alistussuhteita.

Käsitys kommunikaation mahdollistavasta raja-alueesta pitää sisällään työskentelemisen erilaisten erojen yli ja näkee moninaisuuden väistämättä jollakin tavoin hallittavana tai käsiteltävänä asiana. Eroja ylitetään muttei torjuta. (ks. Star & Griesemer 1989; Star 2010; ks. myös Akkerman & Bakker 2011.)

Tässä tutkimuksessa ymmärrän intersektionaalisuuden Sumi Chon, Kimberlé Crenshaw'n ja Leslie McCallin (2013) tapaan analyttisenä herkkyytenä. Myös Kathy Davis (2008, 79) korostaa tutkijan sensitiivisyyttä suhteessa tutkittavien ilmiöiden monimutkaisuuteen ja ristiriitaisuuksiin. Sosiaaliset kategoriat nähdään toisensa läpäisevinä, epävakaina ja muuttuvina. Lisäksi niihin liittyy aina valtdynamiikka, jota kategoriat prosessissa tuottavat tai jonka kautta ne luodaan. Intersektionaalisuus onkin hyödyllistä nähdä enemmänkin tekemisenä ja tuottamisena kuin olemisena. Tutkimuksessa pyritään löytämään välineitä, joiden avulla vallan ja epätasaarvon risteytymistä voidaan parhaiten tutkia. (Cho, Crenshaw & McCall 2013, 795.)

Intersektionaalisuutta hyödynnetään tässä tutkimuksessa rajojen työstämisen näkökulmasta osana toimintatutkimuksellista kehittämistyötä. Vaihtoehtojen ja monimutkaisten kokemusten esiin tuominen on tärkeää, koska se tekee itselle vierasta eriarvoisuutta näkyväksi ja todelliseksi toisten kautta (esim. Benhabib 1992, 148–177; ks. myös Holvino 2010, 263–264), mikä on tärkeä edellytys oppimista mahdollistavalle itsereflektiolle (vrt. Wenger 2000; Mezirow 1995; Huzzard et al. 2010). Samalla on huomattava, että kokemukset esittävät yhden puolen toisiaan risteävistä sosiaalisista suhteista, eivät koko suhteiden kirjoa (McCall 2005, 1782; ks. myös Otonkorpi-Lehtoranta, Leinonen, Nikkanen & Heiskanen 2015).

Intersektionaalisuus on jäänyt vähälle huomiolle toimintatutkimuksessa. Samalla, kun intersektionaalisuuden näkökulma haastaa perinteisen tasa-arvon kehittämistyön, siitä voi kuitenkin olla hyötyä toimintatutkimuksellisissa muutosprosesseissa. Yksi tärkeä paikka intersektionaaliselle tarkastelulle on niissä aineistoissa, joita toimintatutkimuksessa hyödynnetään osana kehittämistä. Jos aineistossa pystytään näyttämään, miten kategoriat yhdessä tuottavat eriarvoisuutta ja erilaisia kokemuksia, kehittämisprosessiin osallistujien voi olla helpompi paikantaa itsensä osana eriarvoistavia käytäntöjä. Tutkimusaineistoon pohjautuva tieto lisää myös ymmärrystä siitä, mitkä ongelmat ovat millekin ryhmälle olennaisia. Sinänsä kommunikaatiivisen toimintatutkimuksen perinne tarjoaa hyvän kehittelypohjan intersektionaaliselle lähestymistavalle, koska siinä osallistujien oletetaan tuovan kehittämiseen liittyville keskustelufoorumeille omanlaisiaan kokemuksia. Työkonferenssissa kokemukset voivat asettua useisiin sekä yhteiskunnallisiin että paikallisiin konteksteihin samanaikaisesti ja tehdä siten näkyväksi sekä rakenteisiin että käytäntöihin kätkeytyviä epätasa-arvoisuuksia. Toimintatutkimus tavoittelee paitsi käytännön tuloksia

myös uusia ymmärtämisen muotoja, joita intersektionaalinen näkökulma voi tuottaa. (Heiskanen, Otonkorpi-Lehtoranta, Leinonen & Ylöstalo 2015, 2–5, 13–14.)

Tiedontuotannossa ja kehittämisprosessissa vallan tuottaminen esiin on olennainen intersektionaaliseen tarkasteluun kuuluva tehtävä. Siten mahdollistuu myös vastarinnan parempi ymmärrys. (ks. *ibid.* 13.) Institutionaalisten käytäntöjen tutkiminen vallan, etuoikeuksien ja haittojen näkökulmasta voidaan nähdä yhtenä intersektionaalisen analyysin tehtävänä. Se mahdollistaa eri ryhmien kokemusten tekemisen näkyväksi ja mahdollistaa tasa-arvoisempien käytäntöjen kehittämisen. Niin tutkimuksessa kuin kehittämisessäkin haasteeksi asettuu aina se, että jokin ryhmä tai erityistarve on voinut jäädä huomioimatta. (Holvino 2010, 264, 266.)

Intersektionaalisuutta koskevassa keskustelussa on muodostunut myös hierarkioita sen suhteen, millaiset kategorisoinnit nähdään intersektionaalisen analyysin kannalta keskeisinä, ja tähän keskusteluun ovat osaltaan vaikuttaneet tutkijoiden oma paikantuminen ja kokemukset (ks. esim. Holvino 2010, 249–250). Keskeisenä on pidetty sukupuolen, rodun ja luokan yhdistelmää (esim. Acker 2006, 2012; Holvino 2010), joskin erilaisten intersektioiden tunnistaminen/tunnustaminen on luonut jännitteitä feministisen tutkimuksen kenttään (Lykke 2010, 50).

Intersektionaalisen analyysin voi nähdä sisältävän strategisia valintoja hyödynnettävien teorioiden (vrt. Holvino 2010, 261) sekä tarkasteltavien kategorioiden (Acker 2012, 220; Davis 2008, 77; Winker & Degele 2011, 53; McCall 2005, 1773) suhteen. Kategorioiden kontekstuaalisuus ja herkkyys tälle kontekstuaalisuudelle tulisi ottaa yhdeksi keskeiseksi lähtökohdaksi erojen ja epätasa-arvoisuuksien riis-teävyyden tarkasteluissa (Tatli & Özbilgin 2011, 180). Erilaiset kontekstit voivat myös paljastaa erilaisia epätasa-arvon asetelmia, joita ei voi selittää yksiuotteisesti, ja yhdenlaista epätasa-arvoa vähentävät olosuhteet voivat vaikuttaa toisiin epätasa-arvoihin haitallisesti (McCall 2005, 1791; ks. myös Otonkorpi-Lehtoranta et al. 2015).

Intersektionaalisuuden hyödyntämistä normatiivisiin tai poliittisiin tarkoituksiin on pidetty mahdollisena (Davis 2008, 78), ja siksi sen yhdistäminen normatiivisuutta sisältävään toimintatutkimukseen (vrt. Cassell & Johnson 2006) voi olla hedelmällistä. Intersektionaalisuus haastaa tutkijaa kriittisyyteen omien oletustensa suhteen (Davis 2008, 79). Davis näkee intersektionaalisuuden siltana teorian ja käytännön tutkimuksen välillä: käsitteet tulisi kytkeä konkreettisiin sosiaalisiin ja poliittisiin konteksteihin ja teoria tulisi nähdä kiinteänä osana feminististä tutkimusta (*ibid.* 76). Acker pitää mahdollisena strategista valintaa sen suhteen, mitä kategorioita tutkimuksessa tarkastellaan riippuen siitä, millaisiin kysymyksiin haetaan vastauksia. Tämä voi yksinkertaistaa tutkimusasetelmaa, mutta sisältää myös riskin, että jotain

huomionarvoista jää tarkastelun ulkopuolelle. (Acker 2012, 220) Kategorioiden – tai niiden välisten suhteiden – tarkastelulle on rajoitteensa. Uudet, analyysiin lisättävät kategoriat vaikuttavat laajuuteen, jolla muita kategorioita voidaan ottaa analyysissä huomioon (McCall 2005, 1786). Myös tutkijoiden sosiaalinen sijoittuminen voidaan nähdä analyytisenä resurssina (Davis 2008, 72).

## 2.5 Tutkimuskysymykset

Tutkimukseni pääkysymys on seuraava:

Miten ja millaisin ehdoin demokraattiseen dialogiin nojaava kommunikaatiivisen toimintatutkimuksen työkonferenssi on hyödynnettävissä työpaikkojen osallistavassa kehittämistyössä, jossa pyritään sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja osallistujien moninaisuuden huomioimiseen?

Pääkysymykseen vastataan kommunikaation mahdollistavan rajan teoretisoinnin, feministisen metodologian ja toimintatutkimuksen vaateiden, rajoilla tapahtuvan oppimisen sekä intersektionaalisuuden näkökulmista. Yhteistyötä ja kommunikaatiota mahdollistavia rajaobjekteja – sukupuolten tasa-arvon käsitettä, tasa-arvokartoituksia, työkonferenssin tehtävänantoja, demokraattista dialogia sekä työkonferenssifoorumeita osana toimintatutkimusprosessia – tarkastellaan erityisesti tutkijan organisoi-  
van ja kommunikaatiota mahdollistavan työn näkökulmasta. Sukupuolten tasa-arvon työkonferenssissa feministisen metodologian ja toimintatutkimuksen ihanteet luovat rajaobjektien käytölle ja tutkijan toiminnalle normatiiviset kehykset, joihin tutkijan toimintaa suhteutetaan.

Rajaan tutkimuksen näkökulman seuraaviin alakysymyksiin:

- 1) Miten tutkija organisoii ja pyrkii mahdollistamaan kommunikaatiota normatiivisissa kehyksissä?
- 2) Miten osallistajat käsittelevät sukupuoleen liittyviä rajoja sekä millaisia mahdollisuuksia ja ongelmia tästä muodostuu työkonferenssiympäristössä?
- 3) Millaisia esteitä ja mahdollisuuksia monenlaisten ja päällekkäisten sosiaalisen jakojen käsittelyyn kommunikaatiivisen toimintatutkimuksen foorumeilla on nähtävissä?
- 4) Millaisia yhteisen oppimisen mahdollisuuksia osallistujien kokemuksen ja kompetenssin sekä tutkijan asiantuntijatiedon ja vuorovaikutustoiminnan jännitteessä syntyy?

### 3 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA ANALYYSIMENETELMÄT

Tässä tutkimuksessa toimintatutkimusta ja sen piirissä syntynyttä aineistoa tarkastellaan eri välinein. Käytössä on aineistoa kahdesta eri tilanteesta. Tässä luvussa kuvaan ensin käytetyn aineiston sekä ne yhteydet, joissa nuo aineistot ovat syntyneet. Sen jälkeen esittelen käytetyt analyysimenetelmät, sisällönanalyysin ja keskusteluanalyyttisen vuorovaikutustutkimuksen, ja sen, miten niiden käyttö analyysiprosessissa muotoutui.

#### 3.1 Aineisto

Tutkimuksessa hyödynnetään kahdesta toimintatutkimuksellisesta kehittämistilanteesta kerättyä aineistoa. Ensimmäinen on tasa-arvotyökonferenssi, joka järjestettiin vuonna 2003 osana kolmivuotista hanketta. Puolitoistapäiväiselle foorumille osallistui kuuden työorganisaation edustajia, ja keskeinen aineisto koostuu nauhoitetuista ja litteroiduista ryhmäkeskusteluista. Niistä muodostuu noin 30 tunnin kokonaisuus. Hyödynnän analyysiprosessissa myös ryhmien tekemiä koosteita ryhmäkeskusteluista. Aineiston taustalla olevasta hankkeesta kerron lisää alaluvussa 3.1.1. sekä työkonferenssin toteutuksesta alaluvussa 3.1.2.

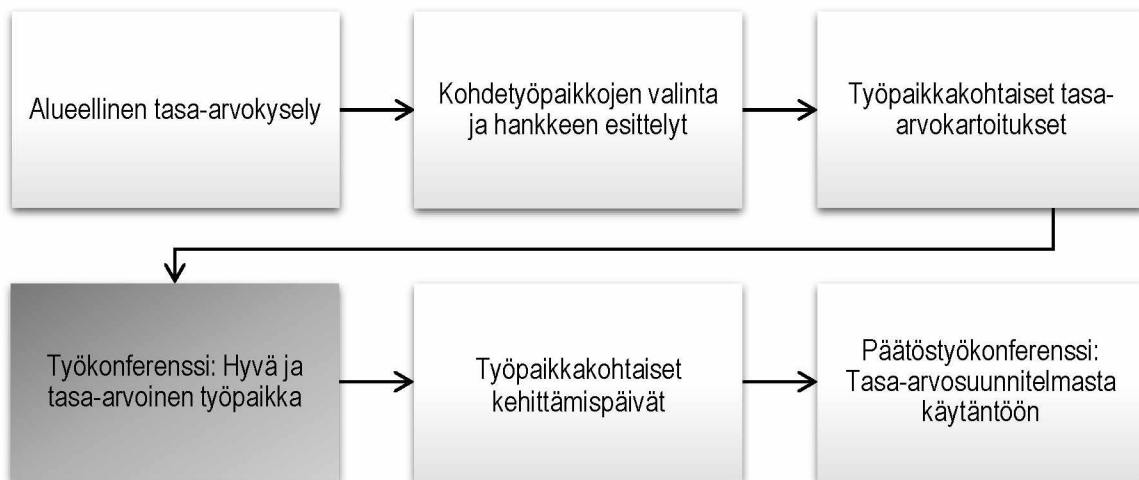
Toinen aineisto koostuu puolustusvoimien yksikössä vuonna 2008 järjestetyn kehittämispäivän ryhmätyöskentelyihin osallistuneiden tutkijoiden kenttämuistiinpanoista. Omien muistioideni lisäksi olen käyttänyt yhden toisen tutkijan muistiota. Käyttämäni muistiot olivat pituudeltaan 1–2 sivua. Puolustusvoimien yksikön kehittämispäivää kuvaan tarkemmin alaluvussa 3.1.3.

Aineistojen hyödyntämisen tavasta kerron analyysimenetelmien yhteydessä tarkemmin luvussa 3.2. Sen loppuun olen vielä koonnut taulukon, jossa kiteytetään analyysin fokus, hyödynnetty aineisto sekä analyysimenetelmä.

### 3.1.1 Tasa-arvosta lisäarvoa hanke työkonferenssin kontekstina

Työkonferenssiaineisto kerättiin alueellisessa sukupuolten tasa-arvon tutkimus- ja kehittämishankkeessa Tasa-arvosta lisäarvoa. Hankkeessa pyrittiin löytämään keinoja tasa-arvon edistämisen ja tukea lain edellyttämään tasa-arvosuunnitteluun osallistuvilla työpaikoilla. Alueen työpaikoilta kerättiin ensin kyselyaineisto, joka perustui työpaikkojen henkilöstöasioista vastaavien arvioihin siitä, millaista tasa-arvosuunnittelua ja -toimintaa organisaatiossa oli. Samassa yhteydessä heiltä kysyttiin kiinnostusta osallistua hankkeeseen, jonka tavoitteena oli luoda tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvon edistämisen käytäntöjä.

Kiinnostuneista mukaan valittiin kuusi isoa organisaatiota, jotka edustivat sekä yksityistä että julkista sektoria, mies- ja naisenemmistöistä kokoonpanoa tai tasaista sukupuolijakaumaa. Jokaisessa organisaatiossa käytiin esittelemässä hankkeen tavoitteita ja toimintatapoja. Tutkimusryhmä toteutti jokaisella työpaikalla tasa-arvokartoituksen sekä järjesti työpaikkakohtaiset kehittämispäivät ja kaksi organisaatioiden välistä työkonferenssia, joista ensimmäinen on tämän tutkimuksen kohteena. Hankkeen tutkimusvaiheet on koottu kuvioon 2.



**Kuvio 2.** Tutkittavan työkonferenssin sijoittuminen tasa-arvohankkeen tutkimusvaiheisiin.

Tutkimuksessa pyrittiin siihen, että tutkijoilla oli pareittain aina jokin vastuutyöpaikka. Yhdellä tutkijalla oli tyypillisesti kaksi työpaikkaa, joista toisesta hän oli päävastuussa yhteydenpitäjänä. Käytännössä vastuut vaihtelivat siten, että aineistonkeruussa saattoi olla mukana useampikin tutkija tai tutkija vaihtui prosessin myötä. Jokaisella työpaikalla oli oma kehittämisestä ja tasa-arvosuunnitelman laatimisesta vastaava ryhmä. Hankkeessa tutkijoiden rooliksi määriteltiin prosessin tukeminen.

Tämän tutkimuksen kohteena olevan aloitustyökonferenssia osaltaan rakentava tutkimusvaihe oli työpaikkakohtaisten tasa-arvokartoitusten toteuttaminen. Jokaiselle työpaikalle toimitettiin kysely, johon kullakin työpaikalla vastattiin 200:n otoksena. Kyselyssä käsiteltiin työaika, koulutusta, työyhteisön sukupuolijakoja, työilmapiiriä ja johtamista, palkkausta, työn sisältöjä ja palkan merkitystä, tietotekniikkaa työssä, itsemääräämistä työssä, työuralla etenemistä, jaksamista, sukupuolista häirintää ja ahdistelua, työtä ja perhettä sekä tasa-arvoa ja omaa arvomaailmaa. Kysely raportoitiin sukupuolittain ja jokaisen raportin lopussa oli kaikkien kuuden työpaikan kyselyvastauksista koottu yhteenveto, jossa työpaikkoja käsiteltiin yhtenä aineistona.

Kyselyvastausten koonnista ilmeni muun muassa, että työpaikoilla työtehtävät olivat sukupuolen mukaan eriytyneitä. Naiset olivat tyypillisesti tyytymättömämpiä työpaikkansa johtamistapaan sekä tasa-arvon toteutumiseen esimiestyössä. Heidän työnsä sisälsi useammin joustamista ja sopeutumista sekä vastuuta aikatauluista ja laadusta kuin miesten. Loukkaavat kaksimielisyydet sekä huomautukset vartalosta olivat tyypillisin sukupuolisen häirinnän muoto, ja kokemukset olivat naisilla yleisempiä. Vertailtaessa arvioita naisten ja miesten kohtelusta työpaikalla naiset olivat yleensä kriittisempiä päätöksentekomahdollisuuksien, ura- ja kehittymismahdollisuuksien, sukupuolten tasapuolisen sijoittumisen eri tehtäviin, sukupuolten arvostuksen ja yleisen tasa-arvon kokemuksen suhteen. Miehillä oli tyypillisempää, että tasa-arvon koettiin toteutuvan. Perhevapaiden yhtäläisen käytön mahdollisuuksista oltiin melko yksimielisiä, naisten ja miesten enemmistö arvioi mahdollisuudet yhtäläisiksi.

Miehet ilmoittivat tyypillisemmin kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua palkkauksessa ja hieman enemmän myös työmäärän jakautumisessa, ja palkkaukseen liittyvät eriarvoisen kohtelun kokemukset olivat kaiken kaikkiaan yleisimpiä naisilla ja miehillä. Kohtelun syynä oli useimmiten miehillä asema ja henkilökohtaiset ominaisuudet, naisilla asema ja sukupuoli. Työskentelyilmapiiriä rasittivat lähes yhtä paljon naisilla ja miehillä työntekijöiden väliset ristiriidat, puute työntekijöistä sekä kilpailu. Miehet saivat harvemmin apua työtovereilta. Jokaisella työpaikalla oli omissa raporteissaan painotuksia ja erityispiirteitä, jotka liittyivät kunkin työpaikan



omaan kontekstiin ja jota tällainen yleiskuvaus ei tavoita. Tutkimuksessani tällaisen lyhyen yleiskönnin tarkoituksena on tuoda esiin, millaisia asioita työpaikkojen tasa-arvokartoituksissa käsiteltiin.

Kyselyn lisäksi työpaikoilla tehtiin eri asemia, tehtäviä ja sukupuolia edustavien työntekijöiden haastatteluja 10–15 kappaletta työpaikkaa kohden. Haastatteluissa teemat olivat seuraavat:

- työn tekeminen ja muutokset työssä
- uralla eteneminen
- koulutus ja nimityspolitiikka
- työyhteisön toimintatavat
- työilmapiiri
- vuorovaikutus ja työpaikan ihmissuhteet
- tekniikka ja sukupuoli
- työn ja perheen yhteensovittaminen
- johtaminen ja palkitseminen
- syrjintä, kiusaaminen, sukupuolinen häirintä ja ahdistelu
- tasa-arvon määrittely ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisen arviot sekä edistämisen keinot haastateltavan työpaikalla

Osassa kartoituksia raporttoitiin myös haastatteluja, osassa keskityttiin kyselyaineiston tulosten esittelyyn, ja haastattelut toimivat enemmänkin kontekstoivana taustamateriaalina. Sitä, missä määrin työkonferenssin osallistajat olivat perehtyneet oman työpaikkansa tasa-arvokartoituksen tuloksiin ennen työkonferenssia, ei kontrolloitu.

### 3.1.2 Työkonferenssin organisointi ja synnitetty aineisto

Tämän tutkimuksen kohteena olevaan hankkeen ensimmäiseen työkonferenssiin Hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka<sup>17</sup> tutkimusryhmä pyysi noin kuusi edustajaa jokaiselta osallistuvalla työpaikalla. Työpaikat sopivat osallistujista itsenäisesti; olimme kuitenkin pyytäneet, että osallistujissa olisi eri henkilöstöryhmien ja henkilöstön luottamustehtävien edustajia ja että osallistujajoukko koostuisi tasapuolisesti naisista ja miehistä (vrt. Drejhammar 1998). Yhdeltä työpaikalta tuli kolme edustajaa ja yhden työpaikan miespuolisen johdon edustaja osallistui vasta työkonferenssin toiseen päivään eli työpaikan omaan ryhmätyövaiheeseen. Muutoin työpaikkojen osallistujajoukkueet olivat kuusihenkisiä. Tasa-arvotyökonferenssissa oli määrä pohtia sukupuolen ja tasa-arvon merkitystä omalla työpaikalla sekä käynnistää työpaikkakohtainen tasa-arvosuunnittelun prosessi.

Toteutimme työkonferenssin kolmen ryhmätyövaiheen ja jokaista ryhmätyötä seuraavan yhteisen purkukeskustelun kokonaisuutena (ks. taulukko 1). Lähtöoletuksena työkonferenssissa oli, että sukupuoli on yksi olennainen hierarkiaa luova ja eriarvoistava tekijä. Siksi kokoonpanoissa otettiin huomioon myös osallistujien sukupuoli. Ryhmätyöskentelyt aloitettiin sekä hierarkian että sukupuolen mukaan eriytetyissä ryhmissä. Homogeenisillä ryhmillä pyrittiin luomaan legitimitettä ja painoarvoa kokemuksille ja näkemyksille (Drejhammar 1998, 66). Tiettyjen tekijöiden mukaan homogeenisistä ryhmistä edettiin sitten sekä aseman että sukupuolen mukaan heterogeenisiin ryhmiin toisessa ryhmätyövaiheessa. Sekaryhmät voivat toimia sillanrakentajina erilaisten ryhmien ja integroivan prosessin välillä (Ekman Phillips & Rehnström 1996, 61). Kahdessa ensimmäisessä ryhmätyövaiheessa ryhmiä oli kuusi, ja työkonferenssin toisena päivänä kokoontui neljä työpaikkakohtaista ryhmää luonnostelemaan tasa-arvosuunnitelmaa edellisten vaiheiden pohjalta. Kahden työpaikan kanssa luonnostelu käynnistettiin käytännön syistä myöhemmin työpaikalla.

Ensimmäisen ryhmätyövaiheen aiheena oli hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan vision hahmottelu. Lähtökohdaksi annettiin visioinnin vapaus ja pyrkimys välttää juutumista ongelmiin. Visiointi tuli kuitenkin suhteuttaa oman työpaikan todellisuuteen ja niihin suunnitelmiin ja kehittämishankkeisiin, joita työpaikoilla mahdollisesti oli

---

<sup>17</sup> Käytän organisoinnin ja vaiheiden kuvauksessa apuna tutkimusryhmän valmisteluaineistoa sekä työkonferenssista kirjoitettua raporttia, jonka julkinen versio löytyy osoitteesta: <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/raportit/TKF03julkinen.pdf> (luettu 7.12.2015).

käynnissä. Toisen ryhmätyövaiheen aiheena olivat tasa-arvotyön ongelmat ja niiden ratkaisut. Ongelmia toivottiin lähestyttävän organisaatioista ja omista kokemuksista käsin ja päästä visiosta käytännön työelämän vaatimuksiin. Ryhmätyössä pyydettiin käsittelemään sekä organisaation virallisen tason tasa-arvoesteitä (kuten palkkaerot ja töiden sukupuolen mukainen jako) että epävirallisen tason ongelmia kuten sukupuolinen häirintä sekä naisia ja miehiä koskevat stereotypiat.

**Taulukko 1.** Tasa-arvotyökonferenssin vaiheet (Leinonen & Heiskanen 2011).

Vaihe	Teema	Ryhmä/ taho
1. ryhmäkeskustelu	Tasa-arvoisen työpaikan visio	Hierarkkisesti ja sukupuolen mukaan hierarkkiset ryhmät
Yhteisistunto	Ryhmätyön purku	Valittu esittelijä kertoo
2. ryhmäkeskustelu	Ongelmat ja esteet	Heterogeeniset ryhmät
Yhteisistunto	Ryhmätyön purku	Valittu esittelijä kertoo
3. ryhmäkeskustelu	Työpaikan tasa-arvosuunnitelun pohjustus	Työpaikkojen omat ryhmät
Yhteisistunto	Ryhmätyön purku	Työpaikan edustaja kertoo

Työkonferenssi käynnistyi avauspuheenvuoroilla, joissa hankkeen tutkijat tekivät osallistujien kanssa sukupuoleen liittyvän lämmittelytehtävän, käsitelivät suomalaisen työelämän tasa-arvokysymyksiä sekä esittelivät yhteenvedon tasa-arvokartoituksen tuloksista. Ennen ryhmätyöskentelyyn siirtymistä työpaikat esittäytyivät ja tutkimusryhmä johdatteli työkonferenssityöskentelyyn.

Työkonferenssissa käytettävästä demokraattisesta dialogista esiteltiin seuraavat sääntömuotoilut. Ne olivat mukana jo työpaikoille toimitetussa kutsumateriaalissa, jossa muutoinkin luonnehdittiin työkonferenssia työskentelytapana.

- Käsiteltävät asiat ovat monimutkaisia. On tärkeää, että kaikki voivat ymmärtää, mistä puhutaan.
- Osanottajat ovat tasavertaisia. Kaikkien on saatava osallistua keskusteluun.
- Aika jaetaan tasan osallistujien kesken.
- Kaikilla on oman työnsä pohjalta tietoa ja kokemusta.
- Jokaisen velvollisuus on esittää omat näkökulmansa ja auttaa muita esittämään omansa.
- Jokainen perustelu, joka liittyy asiaan, on pätevä.

- Jokaisen on hyväksyttävä, että toisilla voi olla parempia perusteluja.
- Avoimessa vuoropuhelussa saavutettava yhteisymmärrys luo pohjaa käytännön toimenpiteille.

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen LOM-ohjelmassa käytettiin 13-kohtaista säännöstöä (ks. Gustavsen 1991 ja muokkaukset 1992 sekä Lehtosen koonti sääntöjen muuntumisesta 2004a). Tutkimusryhmä pyrki tekemään niistä käytännöllisen ja tiiviimmän muotoilun. Tästä muotoilusta puuttuvat eksplisiittiset viittaukset osallistujien työroolien käsittelyn luovallisuuteen ja erilaisten mielipiteiden sietämiseen. Tutkimukseni tuloslukuissa viitataan demokraattiseen dialogiin. Tarkoitan tällä vuoropuhelun sääntöjen lisäksi kommunikatiivisesta toimintatutkimuksesta nousevaa laajempaa normatiivista kontekstia, jota olen käsitellyt viitekehysluvussa 2.3. Vuoropuhelun säännöt ovat eräänlainen tiivistys kommunikatiivisen toimintatutkimuksen periaatteista.

Kunkin ryhmätyövaiheen ryhmät olivat etukäteen tutkijoiden muodostamia ja ne noudattivat työkonferenssimenetelmän periaatteita, joihin kuuluvat tehtävien kiertäminen ja yhtäläinen oikeus sekä velvollisuus osallistua keskusteluun omaan kokemukseen nojaten. Jokainen ryhmä tuotti keskustelustaan raportin, joka purettiin yhteisistunnoissa. Työpaikkojen edustajien lisäksi jokaisessa ryhmässä oli mukana resurssihenkilö<sup>18</sup>, jotka kaikki yhtä lukuun ottamatta olivat tutkijoita. Resurssihenkilöiden oli tarkoitus toimia tukena ja apuna tarvittaessa sekä varmistaa, että keskustelu pysyi aiheessa. Pääasiassa resurssihenkilöiden oli määrä pysytellä taustalla keskusteluissa ja antaa osallistujien kantaa vastuu työskentelyn tuloksista. Tutkimusryhmässä olimme etukäteen pohtineet ryhmissä mahdollisesti esiintyviä sukupuolisteoreotyyppioita (kuten miehet eivät pärjää tarkkuutta vaativissa töissä tai että naiset kokevat herkemmin kaikki epäkohdat), joita keskusteluissa saatettaisiin kohdata. Niihin varauduttiin valmistelemalla apukysymyksiä keskustelussa eteenpäin pääsemiseksi. Työkonferenssin organisointia on käytetty tutkimuksessani tutkijan kentällä kohtaamien ja ratkaisemien valintatilanteiden reflektointiin.

Sekä ryhmätyöt että ryhmätöiden purkamiseen käytetyt yhteisistunnot nauhoitettiin. Tästä informoitiin osallistujia heti työkonferenssin alussa, ja kerrottiin, että talenteita oli tarkoitus käyttää tutkimuksessa ja että niistä kertyisi minulle analysoitavaa aineistoa. Osallistujilla oli mahdollisuus kysyä tallentamisesta tai tutkimuksesta

---

<sup>18</sup> Kahdessa ensimmäisessä ryhmätyövaiheessa mukana oli myös opiskelijoista koostuvia havainnoitsijoita, joiden tekemä työ ei ole tämän tutkimuksen analyysin kohteena.

sekä evätä lupa keskustelujen tallentamiseen. Keskustelut litteroitiin ensin yleisluontoisemmin ja myöhemmin ryhmätyökeskusteluista tehtiin tarkempia (tauot ja päälekkäinpuhunnat yksilöiviä) litteraatioita sekä osista myös keskustelunanalyttisiä litteraatioita.

Työkonferenssin osallistujat antoivat tilaisuudesta henkilökohtaisen kirjallisen palautteen. Työskentelytapaa arvioitiin myönteisesti. Ryhmätyöskentelyssä sekä homogeenisiä että heterogeenisiä ryhmiä kiiteltiin, koska niissä pääsi keskustelemaan toisten työpaikkojen edustajien kanssa, ja heiltä sai ideoita. Kielteisenä koettiin kahden työpaikan edustuksen väheneminen työkonferenssin toisena päivänä, jolloin järjestettiin työpaikkakohtaiset ryhmät ja yhteinen purku. Palautteessa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että joillakin työpaikoilla oli ollut vähemmän aikaa tutustua tasa-arvokartoitukseen ennen työkonferenssia. Tutkijoiden tukiroolia kehittämisproses- sissa pidettiin tärkeänä.

### 3.1.3 Puolustusvoimien yksikön kehittämispäivä

Tämän tutkimuksen toinen olennainen aineisto on kerätty Tasa-arvon ja työhyvinvoinnin edistäminen sotilasorganisaatiossa -kehittämishankkeessa, joka toteutettiin puolustusvoimissa kolmeen yksikköön perustuneen tasa-arvotutkimuksen jälkeen. Hankkeen tavoitteina oli muun muassa tukea organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sekä tukea tasa-arvon edistämistä osallistuvissa yksiköissä dialogisten kehittämismenetelmien avulla.

Kolmen yksikön aineistoon perustunut tasa-arvotutkimus oli nostanut esiin sotilaiden ja siviilien väliset jaot osana sukupuolten tasa-arvon kysymyksiä. Esimerkiksi heikot vaikutusmahdollisuudet ja henkisen hyvinvoinnin ongelmat kasautuivat siviilitehtävissä toimiville naisille. Johtamisen suhteen esimiesten toimintaa ja työyhteisöjen ongelmien käsittelyä haastoi nopea urakierto. Organisaation ominaispiirteisiin liittyviin ongelmia aiheuttaviin tekijöihin koettiin myös vaikeaksi puuttua yksikkö- tasolla. (Leinonen, Talola, Terävä & Uosukainen 2008.) Tasa-arvon ongelmakenttää on käsitelty hienosyisemmin myöhemmin koko organisaatiosta kerätyn aineiston avulla (ks. Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2012).

Osallistuneissa yksiköissä järjestettiin kehittämistilaisuuksia, joissa myös pyrittiin soveltamaan työkonferenssiperiaatteita. Tutkimuksessani hyödynnän yhden tällaisen kehittämispäivän aineistoa pohtiakseni demokraattista dialogia hierarkkisessa organisaatiossa. Kehittämispäivän tavoitteena oli etsiä sukupuolten tasa-arvon ja työhyvinvoinnin kehittämiskohteita ja luonnostella tasa-arvosuunnitelmaa. Kehittämispäivän ryhmät koostettiin ilmoittautuneiden perusteella.

Myös puolustusvoimien yksikön kehittämispäivä koostui kolmesta ryhmätyövaiheesta, jotka toteutettiin yhden työpäivän aikana. Tutkijat olivat etukäteen jakaneet kussakin ryhmätyövaiheessa osallistujat viiteen ryhmään. Ensimmäisessä keskustelussa ryhmät muodostettiin sukupuolen mukaan. Ryhmät visioivat hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan ominaisuuksia. Toisessa ryhmätyötehtävässä oli tarkoitus saada ryhmiin eri toiminnoista sekä joukko- ja perusyksiköistä olevia naisia ja miehiä, sotilaita ja siviileitä. Ryhmien sekoittamisen tarkoituksena oli saada aikaan vuoropuhelua eri sukupuolten ja henkilöstöryhmien välille. Jokaisella ryhmällä oli oma teemansa. Teemat liittyivät jaksamiseen ja oikeudenmukaiseen työnjakoon, arvostuksen saamiseen ja palkkakehitykseen, urakehitykseen ja koulutukseen, työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä kiusaamisen ja häirinnän estämiseen. Kolmannessa ryhmäkeskustelussa pyrittiin kokoamaan samoista ja saman tyyppisistä toiminnoista työntekijöitä yhteen pohtimaan oman työpisteen tasa-arvoon liittyviä haasteita edellisten teemojen kautta.

Ryhmät valitsivat keskuudestaan puheenjohtajan ja sihteerin ja kirjasivat pohdintojaan annetuista kysymyksistä kalvolle, jonka yksi ryhmän jäsen esitteli yhteisistunnossa. Jokaisessa ryhmässä oli paikalla myös tutkija, jonka tarkoituksena oli vastata ryhmäläisten esittämiin kysymyksiin sekä ohjata tarvittaessa ryhmän työskentelyä. Pääasiassa kuitenkin osallistujat itse vastasivat kehittämispäivän sisällöstä ja ryhmissä esiin nostetuista asioista.

Hankkeen tutkijoiden kenttämuistiot työryhmistä toimivat aineistonani. Olin ohjeistanut muistiinpanojen kirjoittamista etukäteen pyytämällä tutkijoita kirjaamaan ylös yleisiä vaikutelmia ryhmän työskentelystä ja työskentelyn toimivuudesta. Ajan niin salliessa pyysin kirjaamaan ylös mahdollisia väärinymmärryksiä ja murtumia vuorovaikutuksessa, äänen- ja tilankäyttöä, puhetyyliä sekä puheenvuorojen hallitsemista. Tarkoituksena oli kerätä vaikutelmia ja nostaa esille erityisiä seikkoja. Lopulta tavoitteena oli tuottaa aineistoa hankkeen sisäiseen käyttöön menetelmän mahdollista kehittelyä ja muihin ympäristöihin vertailua varten. Käytännössä tutkijat sovelsivat ohjeistusta kenttämuistiinpanoissa sen mukaan, mitä ryhmätyöskentely oli antanut myöten. Tutkimuksessani käytin esimerkkeinä kahta ryhmäkeskustelua, joista toisessa olin itse läsnä resurssihenkilönä ja jota koskevat muistiinpanot ovat siis itse laatimiani. Kenttämuistiinpanoista rekonstruoituja tilanteita on käytetty tutkimuksessani tutkijan kohtaamien tilanteiden ja niissä toimimisen reflektointiin.

Puolustusvoimien yksikön työhyvinvointiryhmä antoi kokouksessaan palautetta kehittämispäivästä tutkimusryhmälle. Ryhmätöitä pidettiin hyvänä työskentelymuotona, ja vaihtelevat kokoonpanot antoivat mahdollisuuden eri henkilöstöryhmien nä-

kemysten vaihtoon. Keskustelua pidettiin avoimena ja aktiivisena. Osassa palautteesta olisi suotu kehittämispäivän olleen pitempi, jotta ryhmätyöskentelylle olisi ollut enemmän aikaa ja palautetta olisi ehditty antaa kanssaosallistujille tilaisuuden päätteeksi. Ryhmätöiden kokoonpanoissa näkyi hierarkioiden vaikutus siten, että esimiehen läsnä ollessa saattoi olla vaikeampaa tuoda näkemystään esiin. Ulkopuolisten tutkijoiden mukanaolo nähtiin avoimen keskustelukulttuurin edistämisenä.

## 3.2 Analyysimenetelmät

Erilaisilla aineistonkäyttötavoilla ja analyysimenetelmillä on pyritty tuottamaan esiin se, millainen työkonferenssifoorumien kaltainen ympäristö on sukupuolten tasa-arvon käsittelyyn. Analyysimenetelmien loppuun taulukkoon 2 on vielä koottu aineiston hyödyntäminen analyysimenetelmien suhteessa analyysin fokukseseen.

### 3.2.1 Sisällönanalyysin soveltaminen

Yhtenä tutkimuksen intressinä oli analysoida, miten työkonferenssin osallistujat käsittelivät sukupuolten tasa-arvoa ja millaisin tuloksin. Näitä havaintoja suhteutettiin työkonferenssissa mahdollistuvaan toimijuuteen ja sen rajoihin eli myös valtaan. (Leinonen & Heiskanen 2011.) Kahden organisaation omien ryhmätöiden analyysiprosessi rakentui lopputuloksista käsin: käytyäni läpi, millaisia tuloksia ryhmätyöskentelyt tuottivat, pyrin jäljittämään, miten työpaikkaryhmät olivat tuloksiinsa päätyneet. Ryhmätyöraportit toimivat luokitteluperusteena eli tältä osin analyysini oli aineistolähtöistä. Etsin siis litteroiduista ryhmäkeskusteluista kohdat, joissa teemoja käsiteltiin. Analyysin kytkeminen vallan (Bradley 1999; Clegg 1989; Halford & Leonard 2001) ja toimijuuden (Giddens 1984) käsitteisiin sekä ryhmäkeskustelujen sijoittuminen kommunikatiivisen toimintatutkimuksen kontekstiin nostivat kuitenkin teemoittelua keskeisemmiksi osallistumisen ja toiminnan mahdollisuuksien hahmottumisen ryhmäkeskusteluissa. Lopulta analyysissa painottui toimintatutkimukselle tyypillisesti aineiston kuvaileva ja selittävä luenta. Tämän tyyppinen lähestymistapa on osa laadullista sisällönanalyysiä: tutkijan kulttuuriset ymmärrykset sekä analyysin konteksti ovat osallisia aineiston lähiluvussa ja tulkinnessa (Krippendorff 2004).

Hyödynsin sisällönanalyysiä myös tarkastellessani työkonferenssin osallistujien sukupuolijakoihin liittyviä kokemuksia (Leinonen 2012). Intressi kokemusten tar-

kasteluun nousi kommunikatiivisen toimintatutkimuksen periaatteesta, jonka mukaan työkonferenssissa osallistujien kokemukset ovat legitiimi osallistumisen perusta (Gustavsen 1985; ks. myös Lehtonen 2004a). Analyysiprosessi eteni siten, että etsin ensin litteroidusta ryhmäkeskusteluaineistosta organisaatioon liittyviä ja henkilökohtaisia kokemuksia. Tämä esianalyysivaihe vaikutti jatkoanalyysiin siten, että havaittuani kaikissa asemissa olevien osallistujien tuoneen esiin kokemuksia, jotka liittyivät sukupuolijakoihin työssä, valitsin nuo kokemukset tarkemman analyysin kohteeksi. Uskoin moninäkökulmaisuuuden antavan analyysille hedelmällisen lähtökohdan. Kun ensin olin määritellyt kokemuksia väljemmin, tein jälleen valinnan keskittyä sellaisiin kokemuksiin, joista kävi ilmi niiden muodostumisen kontekstuaalisuus: ne kiinnittyivät johonkin tilanteeseen tai tarinaan, jota osallistujat tarkemmin kuvasivat. Ymmärrän kokemukset kontekstuaalisina (Scott 1991) ja sosiaalisesti rakennettuina (Fletcher 1999).

Lähestymistapani aineistonanalyysiin oli teoriaohjaava (ks. Tuomi & Sarajärvi 2003): aiempi tutkimus oli jo nostanut sukupuolten segregaaation esiin Pohjoismaissa ja erityisesti Suomelle tyypillisenä työelämän piirteenä, jolla on yhteyksiä sukupuolten (epä)tasa-arvoon. Kiinnitin jakojen tarkastelun boundary-käsitteeseen (ks. Lamont & Molnár 2002), jonka mukaan ottaminen ohjasi etsimään luokitellusta aineistosta sukupuolirajoja tuottavia mekanismeja. Erityisen kiinnostuksen kohteena oli, millaisina jaot näyttäytyivät työkonferenssin osallistujille ja miten ne olivat heille tunnistettavissa. Myös kommunikatiivisen toimintatutkimuksen perinne ja pyrkimykset ohjasivat tarkastelua edelleen siten, että eri hierarkioita edustavien osallistujien näkökulmat olivat yksi tarkastelun lähtökohta. Etsin osallistujien näkemyksistä myös mahdollisuuksia ja esteitä sukupuolirajojen murtamiseen.

### 3.2.2 Vuorovaikutustutkimuksen soveltaminen

Kaikki tasa-arvotyökonferenssin ryhmätyökeskustelut nauhoitettiin, ja saadakseni kattavan kuvan tutkijan osallistumismenettelyistä ryhmäkeskustelussa valitsin kahden aktiivisimmin ryhmien vuorovaikutukseen osallistuvan tutkijan nauhoitteet. Aineistossani on siten yhteensä kuusi ryhmäkeskustelua, jotka kattavat työkonferenssin kaikki kolme ryhmätyövaihetta ja kestävät yhteensä noin seitsemän ja puoli tuntia. Yhdessä ryhmässä oli tyypillisesti viidestä kuuteen osallistujaa tutkijan lisäksi.

Tutkijan vuorovaikutukselliseen toiminnan analyysiin tasa-arvotyökonferenssissa (Leinonen 2014) käytin etnometodologiseen ymmärrykseen nojaavan keskusteluanalyysin tuottamia välineitä. Keskusteluanalyysissä tutkitaan vuorovaikutuksen järjestymistä, ja siinä ollaan kiinnostuneita tavoista, joilla sosiaalista toimintaa



konteksteineen tuotetaan ja tunnistetaan (Maynard & Clayton 2003, 174–176). Keskusteluanalyysissä ollaan tyypillisesti kiinnostuneita vuorovaikutuksessa rakentuvista toiminnoista ja keskustelijoiden suuntautumisesta niihin. Nimenomaan vuorovaikutuksen osallistujien järjely ja toiminta on analyyttisesti kiinnostavaa. (Goodwin & Heritage 1990, 287, 289, 295.) Analyysissäni lähdin ajatuksesta, että jos tutkija on tiedollisten ja kommunikatiivisten rajojen yli toimiva rajasubjekti (ks. Huzzard et al. 2010), miten se voisi vuorovaikutuksessa näkyä. Samaan tapaan kuin kokousten keskusteluanalyysisessä tutkimuksessa tehdään, olen tarkastellut tapauksina pidempiä ryhmäkeskustelujaksoja (ks. Asmuß 2013). Työkonferenssin ryhmäkeskusteluilla on kokouksen piirteitä siinä mielessä, että niissä kokoonnutaan keskustelemaan tietyistä teemasta ja tekemään päätöksiä. Lisäksi eri ryhmätyövaiheissa kiertävät puheenjohtajan ja sihteerin sekä ryhmätyötulosten esittäjän roolit. Kokouksessa hyödynnetään myös valmisteluun ja dokumentaatioon liittyviä resursseja (vrt. Asmuß & Svennevig 2009; Svennevig 2012; Asmuß 2013). Samaan tapaan ryhmäkeskusteluissa oli käytettävissä valmistelusta ja organisoinnista, aiemmista keskusteluista sekä tasa-arvokartoituksista muodostuvat resurssit. Toisaalta foorumi myös eroaa työpaikkakokouksesta siinä, että eri organisaatioiden osallistujat olivat työkonferenssissa pääosin toisilleen tuntemattomia, asialista rakentui kulloisenkin teeman pohjalta keskustelun edetessä ja jo käsiteltyihin teemoihin saatettiin palata uudelleen myöhemmässä vaiheessa keskustelua. Lisäksi ryhmätyön tulokset purettiin aina muutaman minuutin esityksinä kaikkien ryhmien yhteisessä istunnossa.

Kokousvuorovaikutuksessa puheenvuorot sidotaan usein kokouksen asialistaan tai jonkun puhujan huomioon aiemmassa keskustelussa, mistä voi seurata pidempiä ja vähemmän juuri edeltävään vuoroon sidoksissa olevia vuoroja. Kokouksen agenda siis järjestää erityisellä tavalla käsiteltäviä aiheita, ja tämä tapa poikkeaa arkivuorovaikutuksesta, jossa keskustelun välitön konteksti korostuu. (Asmuß & Svennevig 2009, 15; Svennevig 2012, 7–8.) Analyysissäni on ole kuitenkin niinkään kiinnostunut ryhmäkeskustelujen kokoukseksi tulemisesta ja siihen liittyvistä toiminnoista, vaan tutkijan toiminnasta tässä tilanteisessa kontekstissa, jossa hänellä ei ole muodollista kokousroolia (kuten puheenjohtaja tai sihteeri) mutta jossa hän tekee itsensä myös jotain muuta kuin tavanomaisen kokousosallistujan. Nauhoitettuja ryhmähaastatteluja kuuntelemalla ja keskusteluanalyyttiseen tutkimukseen nojautuen olen tunnistanut tutkijan käyttämiä vuorovaikutuskeinoja ja kiinnostunut siitä, miten nuo välineet toimivat tasa-arvoon liittyvän keskustelun agendan rakentamisessa ja tutkijan normatiivisten tehtävien toteuttamisessa. Vuorovaikutusvälineiden ja sanavalintojen tarkastelulla voidaan myös jäljittää ryhmätyöskentelyyn osallistuvan tutkijan kontrollointipyrkimyksiä (ks. Drew & Heritage 1992).

Analyysiprosessi eteni siten, että luin ensin työkonferenssin ryhmäkeskustelujen litteraatioita hahmottaakseni yleisesti tutkijan osallistumisen kohtia ja tapoja. Tämän jälkeen tein valinnan keskittyä sellaisiin ryhmäkeskusteluihin, joissa tutkija käytti puheenvuoroja (ei pelkkiä minimipalautteita kuten ”joo”, ”nii” tai ”mmm”) läpi koko ryhmäkeskustelun. Sitten kuuntelin litteroitua aineistoa nauhalta samalla, kun luin litteraatioita. Osa aineistosta oli keskustelunanalyttisesti litteroitua<sup>19</sup>, osa väljemmän konvention mukaisesti litteroitua. Tarkensin litteraatioita ja kuuntelin toistuvasti niitä kohtia, joissa tutkija käytti puheenvuoroja tunnistakseni toimintoja ja niiden funktiota kulloisenkin vuorovaikutustilanteen kontekstissa. Jaottelin karkeasti osioita, joihin tutkija osallistui, kysymyksiin ja vastauksiin, selontekoihin, formulointeihin ja arviointeihin. Rajasin analyysin lopulta keskustelun agendan rakentamisen ja tutkijan roolin toteuttamisen kannalta kiinnostavimpiin vuorovaikutuksen välineisiin: formulointeihin, arviointeihin ja selontekoihin. Näitä välineitä peilasin kommunikatiivisesta toimintatutkimuksesta nouseviin yhteisymmärryksen rakentamisen ja yhteisen tiedontuotannon ihanteisiin.

Formulointeja eli muotoiluja käytetään tulkintojen esittämiseen edellä sanotusta ja sen tarkoituksesta (Vehviläinen 2001, 135; Tiitinen & Ruusuvuori 2014, 50), ja toisille puhujille vahvistettaviksi tarjottuina vuoroina ne ovat ohjausvuorovaikutuksessa tyypillisiä tapoja edistää keskustelun agenda (Vehviläinen 2001, 134–137, 149). Arviointeja esittämällä puhuja myös asettaa vuoronsa muiden ja puhujan kompetenssin jonkin tietyn asian arvioijana muiden arvioitavaksi. Arviointeihin sisältyy kuvailua ja asiaa luonnehtivia adjektiiveja ja analyysissä voidaan löytää, miten puhuja esittää kokemusta ja tunteita suhteessa arvioitavaan asiaan. (Goodwin & Goodwin 1987/2006, 93–95.)

Olin oletanut, että sukupuoli ja sukupuolten tasa-arvo ovat potentiaalisesti arkoja aiheita, joiden käsittelyssä tutkija hankkeen edustajana voi joutua selontekovelvolliseksi, joten halusin tarkemmin purkaa ja eritellä selontekoja, joita tutkija tuotti. Selontekoja käytetään usein totutusta toiminnasta poikkeamisen ongelmien purkamisessa (Juhila 2012, 141–142), ja kiinnostavaa on niiden käyttö sosiaalisten tilanteiden organisoinnissa ja hallinnassa (ks. Heritage 1984). Koska tiedolliset suhteet ovat paitsi toimintatutkimuksen myös feministisen metodologian erityinen kiinnostuksenkohde, tarkastelin myös tiedollisia oikeuksia (ks. Heritage ja Raymond 2005), joiden tutkimuksessa on aiemmin kiinnitetty huomiota osallistujien oikeuksiin ja

---

<sup>19</sup> Kiitän Aku Kalliota, joka litteroi osan aineistosta.

kompetenssiin arvioida asiointiloja. Osallistujien tiedollisen reviirin ja siihen liittyvien oikeuksien kunnioittamista voidaan pitää yhteisymmärryksen yhtenä edellytyksenä (Heritage & Raymond 2005, 36).

Analyysin lopputuloksena muotoutui kuva siitä, miten tutkija tilanteisesti tietyillä vuorovaikutusvälineillä pyrki toteuttamaan rooliaan tasa-arvotyökonferenssissa ja miten niiden käyttö on sensitiivistä toimintatutkimuksellisille ihanteille (taulukko 2).

**Taulukko 2.** Tutkimuksen aineistojen hyödyntämisen tarkoitukset ja tavat.

<b>Analyysin fokus</b>	<b>Hyödynnetty aineisto/ aineiston osa</b>	<b>Analyysimenetelmä/ hyödyntämisen tapa</b>
Sukupuolten tasa-arvon käsitte- lyn ymmärrykset ja tulokset työ- konferenssissa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• III ryhmätyövaihe: kahden työpaikkakohtaisen ryhmän nauhoitetut keskustelut</li> <li>• Työkonferenssiraportti: kahden työpaikkaryhmän ryhmäkeskustelujen tulokset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laadullinen sisäl- lönanalyysi</li> <li>• Tulkitseva ja selittävä luenta</li> </ul>
Työkonferenssin osallistujien sukupuolijakoihin liittyvät koke- mukset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I ja II ryhmätyövaihe: nauhoitetut ryhmäkeskustelut kaikista ryhmistä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laadullinen sisäl- lönanalyysi</li> </ul>
Tutkijan valintatilanteet kenttä- työssä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työkonferenssin organi- sointi</li> <li>• Työkonferenssin I ryhmä- työvaiheen nauhoitetut kes- kustelut</li> <li>• Tutkijoiden kenttämuistiot pv-kehittämispäivästä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laadullinen sisäl- lönanalyysi</li> <li>• Tulkitseva ja selittävä luenta</li> </ul>
Tutkijan vuorovaikutuskeinot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työkonferenssin kaikki ryh- mätyöt: nauhoitetut ryhmä- keskustelut kahdelta tutki- jalta (yhteensä kuusi nau- hoitetta)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keskustelunalyysin alalla tunnistettujen vuorovaikutusvälinei- den tilanteinen analyysi</li> </ul>

## 4 TULOKSET

Tutkimukseni tulosten käsittelyssä tuon artikkelieni havainnot yhteen viitekehykseni läpi luettuna ja vastaan tutkimukseni alakysymyksiin. Luvussa 4.1. ja sen alaluvuissa tarkastelen erityisesti tutkijan toimintaa toimintatutkimuksesta ja feministisestä tutkimuksesta muodostuvissa normatiivisissa kehyksissä kehittämisen foorumeilla tapahtuvan kommunikaation mahdollistajana. Luvussa 4.2. alalukuineen painopiste siirtyy enemmän osallistujien tuottamien ymmärrysten tarkasteluun. Tuon yhtäältä esiin sukupuolirajojen näkyvyyttä osallistujille mutta myös sukupuolirajoihin perustuvan kehittämisen ehdollisuutta. Luvussa 4.3. näytän ja pohdin risteävien erojen aktivoitumista työkonferenssissa sekä tutkijan toimintaa koskevia tapoja, joilla erojen käsittely tasa-arvotyökonferenssinkin kontekstissa mahdollistuu. Viimeinen tuloslukuni 4.4. nostaa käsittelyyn oppimisen mahdollisuudet työkonferenssissa. Jäsennän sen alaluvut Wengerin hahmottelemiin ulottuvuuksiin: koordinaatioon, läpinäkyvyyteen ja neuvoteltavuuteen. Niiden avulla pääsen keskustelemaan rajaobjektien ominaisuuksista ja mahdollisuuksista oppimiseen, joka tässä ymmärretään kokemuksen ja kompetenssin jännitteen kautta.

### 4.1 Kommunikaation organisointi ja mahdollistaminen normatiivisissa kehyksissä

Tutkijan rooli sukupuolisensitiivisesti orientoituneen tasa-arvotyökonferenssin tai muun vastaavanlaisen kehittämisfoorumin suunnittelijana ja toteuttajana on keskeinen. Seuraavassa vastaan kysymykseen siitä, miten tutkija organisoii ja pyrkii mahdollistamaan kommunikaatiota normatiivisissa kehyksissä. Tutkija nähdään kommunikaatiota mahdollistavana rajasubjektina, joka hyödyntää kehittämisfoorumin järjestelyitä, käsitteitä ja työpaikkakohtaisia tasa-arvokartoituksia tehtäviään toteuttaessaan. Tutkijan toimintaa ja sen arviointia kehystävät jatkuvasti toimintatutkimuksesta ja feministisestä metodologiasta nousevat normatiiviset ulottuvuudet, jotka tuon tulosten esittelyyn mukaan. Tutkijan valintojen ja toiminnan tarkastelu tuo kaiken kaikkiaan näkyviin rajaobjektien käyttämisen tutkimukselliset ja käytännön tilanteiden muodostamat kontekstuaaliset ehdot.

Ensin tarkastelen sukupuolisensitiivisiä ryhmäjakoja kehittämisfoorumin järjestelytapana. Ryhmätyöskentelyn organisointi sukupuolen mukaan luo yhtäältä mahdollisuuksia sukupuolierityisten kysymysten käsittelyyn, mutta nämä mahdollisuudet eivät kaikilta osin realisoidu. Tästä seuraa tarpeita työkonferenssityyppisen työskentelyn jatkokehittelyyn.

Toiseksi käsittelen tutkijan toimintaa toimintatutkimuksen periaatteista nousevan tutkijan ja muiden osallistujien yhteisen tiedontuotannon ihanteen näkökulmasta. Kommunikaatiota mahdollistavia rajaobjekteja on ajateltu perinteisesti tutkijan tiedontuotannon välineinä. Keskeisiä tarkastelussani ovat asiantuntija- ja kokemustiedon välinen suhde sekä tiedollisten rajojen hallinnointi kommunikaation mahdollistamisessa.

Kolmanneksi käsittelen yhteisymmärryksen rakentamista. Kommunikaatiota mahdollistavalla rajalla toimimista on perinteisesti ajateltu yhteistyön, ei yhteisymmärryksen, näkökulmasta. Tässä rajaobjektien käyttöä määrittää yhteisen tiedontuotannon ihanteen lisäksi myös toimintatutkimuksesta nouseva yhteisymmärrykseen pyrkiminen. Keskeiseksi tarkastelussa nousevat tavat, joilla käsiteltävistä asioista tehdään osallistujille ymmärrettäviä ja yhteisiä.

Kaikki nämä näkökulmat tuovat näkyviin niitä olosuhteita ja ehtoja, joissa tutkija pyrkii mahdollistamaan kommunikaatiota. Lopuksi kokoan nämä näkökulmat vielä yhteen.

#### 4.1.1 Sukupuolisensitiiviset ryhmäjaot kehittämisen foorumeilla

Tutkimissani tasa-arvotyökonferenssissa ja puolustusvoimien kehittämishankkeeseen liittyvässä tasa-arvon kehittämispäivässä organisoitiin ryhmätyöskentelyä toimintatutkimuksellisin periaattein. Tällaiset foorumit ovat yksi kommunikaation mahdollistavien rajaobjektien muoto. Sukupuolisensitiivisyyden tavoittelu asettaa tutkijan organisointityölle erityisiä haasteita, joita tässä käsitellään. Haasteet ovat yhtäältä teoreettis-metodologisia, eli koskevat sitä, miten emansipaatioon ja erityisesti sukupuolijakojen purkamiseen tähtäävässä menettelyssä voidaan käyttää kaksijakoista sukupuolta organisoinnin lähtökohtana. Toisaalta haasteet ovat myös käytännöllisiä, eli koskevat sitä, mitä seurauksia järjestelyillä on sukupuolen ja hierarkioiden uusintamisen näkökulmasta.

Toimintatutkimus ja feministinen tutkimus asettavat nais- ja miesryhmien käyttämiselle työkonferenssissa sekä mahdollisuuksia että haasteita. Esther Madriz näkee sukupuoleen perustuvat ryhmät kokemusten jakamisen paikkoina, joissa toisten mahdollisesti samanlaiset kokemukset vahvistavat oman kokemuksen legitimitietin

tuntua. Lisäksi ryhmäkeskusteluilla on merkitystä naisten yksilöllisen ja kollektiivisen vastarinnan kannalta. (Madriz 2000, 836–842.) Suomalaisilla työpaikoilla on tyypillisesti pidetty yllä sukupuolten välistä harmoniaa ja vältelty sukupuolten välisiä konflikteja (Korvajärvi 1998; 2002), joten sekaryhmissä sukupuolesta tulee herkkä puheenaihe, ja sen voidaan pelätä johtavan erimielisyyksiin. Lisäksi toimintatutkimuksessa on havaittu, että heterogeenisissä ryhmissä avoimen keskustelun esteiksi voivat asettua hierarkiaan liittyvä puhetilän epätasainen jakautuminen sekä ilmaisutavat, jotka eivät välttämättä avaudu kaikille osallistujille yhtäläisesti. (esim. Syvänen 2004, 92–93.) Organisoinnissa on kyse myös siitä, miten päästään käsiksi vaiettuihin asioihin, joilla on tutkimuksen kannalta merkitystä (ks. Gatenby & Humphries 2000, 94–95). Sukupuoli ei välttämättä kuitenkaan ole tärkeä kuin osalle osallistujista (Heiskanen 2006, 528–529).

Työkonferenssissa lähdettiin ajatuksesta, että sukupuoli on keskeinen tekijä hierarkian ja eriarvoisuuden tuottamisessa, ja tarkoituksena oli käynnistää työpaikka-kohtainen tasa-arvosuunnittelu. Ryhmätyöskentely aloitettiin sukupuolen ja aseman mukaan jaotelluissa ryhmissä. Työskentelyä jatkettiin erilaisissa sekaryhmissä. Pyrkimyksenä oli koko ajan saada erilaisia kokemuksia esiin. (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Ylöstalo & Heiskanen 2012, 9.)

Käytännön toteutuksessa ryhmäjaotteluun liittyi kuitenkin myös ongelmia hierarkioiden purkamisen näkökulmasta. Osallistujien hierarkkinen asema vaikutti siihen, missä määrin ja miten sukupuolesta puhuttiin. Erilaiset ryhmäkokoontamiset tuottivat erilaisia puhumisen tapoja. (Leinonen et al. 2012, 9–10.) Johtavissa asemissa toimivat naiset eivät kertoneet sukupuoleen liittyvistä vastoinikäymisistä toisin kuin muut naiset. Johdon naiset ja miehet käsittelivät tasa-arvotema- ja kokemuksia enemmän organisaation tasolta käsin, kun muiden kontekstina oli lähempi työyhteisö. Luottamustehtävissä toimivat käsittelivät kokemuksia, jotka liittyivät työehtoihin ja organisaatioiden haasteisiin sekä rakenteisiin. Miehet ja asiantuntijat nostivat harvoin esiin henkilökohtaisia sukupuoleen liittyviä kokemuksia. (Leinonen 2012, 641.)

Kehittämistyön organisoinnin kannalta näyttää siltä, että hierarkkisessa organisaatiossa tietynlaisissa ryhmissä valta-asetelmat ovat sitkeitä. Esimerkiksi puolustusvoimien yksikön kehittämissäpäivän sotilasmiesten ryhmässä ryhmän tehtäväjako vastasi suoraan osallistujien hierarkkista asemaa organisaatiossa. Vapautuminen sukupuoleen tai hierarkkiseen asemaan liittyvistä tavoista on vaikeaa. Ryhmäjakoa voidaan kuitenkin pitää perusteltuina siltä kannalta, että ne mahdollistavat yhtäläisyyksien löytämistä ja ymmärrystä kokemuksille sukupuolesta ja tasa-arvosta. Työkonferenssin organisointitapa auttaa tekemään sukupuolta ja hierarkioita näkyviksi. (Leinonen et al. 2012, 10–11.)

Kehittämistyön organisoinnilla onnistuttiin siis tuottamaan keskusteluun kokemuksia, jotka asettuivat osaksi vuoropuhelua eri ryhmien välillä. Se, miten sukupuolta käsiteltiin, liittyi osallistujien asemaan ja omaan sukupuoleen. Sukupuoleen perustuvissa ryhmissä sukupuolikysymykset aktivoituivat eri tavoin: ne nousivat tai jäivät nousematta pinnalle. Jakaminen eri ryhmissä oli erilaista ja pohdittavaksi kysymykseksi nouseekin, millaista jakamista ja sukupuolen näkyväksi tulemistä sukupuolen mukaisissa ryhmissä tavoitellaan, jotta keskustelu on sukupuolisensitiivistä. Toiseksi sekä organisoinnin että sisältöjen kysymykseksi nousee se, miten miesten sukupuolta saadaan tehtyä näkyväksi. Organisaation hierarkiaan liittyvistä asemista on vaikeaa päästä eroon. Yhtäältä organisaation jaot ovat hedelmällisiä kommunikaation mahdollistavalla rajalla, koska eri kokemusten yhteen saattaminen tuo osallistujille esiin toisten olosuhteet. Lisäksi eri hierarkia-asemien edustajien kautta voidaan hyödyntää mahdollistavaa valtaa, esimerkiksi, kun upseeri esittelee naisryhmän tuloksia. Toisaalta tällainen asetelma enemmänkin hyödyntää ja uusintaa kuin haastaa organisaation valtarakenteita.

Monet tekijät voivat vaikuttaa yhtä aikaa siihen, miten keskustellaan, tulevatko kokemukset esiin vai eivät vai onko niitä käsiteltävään teemaan liittyen ylipäättään. Kysymys on siis siitä, millaista kommunikaatiota ja oppimista halutaan mahdollistaa. Näihin teemoihin palataan vielä tulosluvuissa 4.3. Työkonferenssi intersektionaalisuuden jäljittämässä sekä 4.4. Kommunikaation mahdollistava raja-alue oppimisen mahdollistavana jännitteenä.

#### 4.1.2 Tietojen suhde rajankäyntinä

Pyrkimys yhteiseen tiedon tuottamiseen tutkijan ja muiden osallistujien kesken on toimintatutkimuksen ihanne. Kommunikaatiota mahdollistavat rajaobjektit, tässä erityisesti sukupuolten tasa-arvon käsite ja tasa-arvokartoitukset, ovat tiedontuotannon välineitä tutkijalle. Toimintatutkimuksessa niiden tulisi toimia monenkeskisesti ja vuorovaikutusta mahdollistavasti myös osallistujien tiedontuotannon näkökulmasta. Nostan ensin esiin sen, millaisia haasteita rajaobjektien käyttöön liittyy asiantuntija- ja kokemustiedon suhteessa. Sitten käsittelen tutkijan vuorovaikutuskeinoista selontekoja, joita tutkija hyödyntää tiedon lajien yhteen saattamisessa. Tutkijan eri vuorovaikutuskeinot ovat usein sekä yhteisen tietotuotannon että yhteisymmärryksen kannalta merkittäviä. Vuorovaikutustoiminnallaan tutkija hallinnoi tietojen välisiä suhteita eli ylläpitää ja ylittää tiedollisia rajoja mahdollistaakseen kommunikaatiota. Tiedollisissa suhteissa tutkijan valta tulee myös haastetuksi.

Toimintatutkimuksessa tutkijalle on tärkeää teorian ja käytännön välinen yhteys. Tiedon tuottamisessa käytäntöjen ja tietämisen tapojen jännitteet voivat paitsi tuottaa valtasuhteita myös haastaa niitä (Frisby et al. 2009, 23–24). Kuitenkin käsitteellistäminen ja ymmärtäminen sekä tutkijan käytäntöjen parantaminen edellyttävät kaikki teoriaan pohjaavaa tietoa tutkijalta (Brydon-Miller et al. 2003, 14–16).

Rajoilla kulkijana tutkija kantaa toiminnassaan mukanaan jatkuvasti uudelleen aktivoituvia ristiriitoja. Se, että tutkija ainakin välillä joutuu ottamaan sukupuoliasiantuntijan roolin, haastaa toimintatutkimuksen pyrkimystä yhteisen tiedon rakentamiseen. Tutkija määrittelee tavoiteltavaa muutosta sen ymmärryksen varassa, joka hänellä sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvon sisällöstä on (ks. lisää Leinonen et al. 2012, 11–12).

Tiedollisissa suhteissa tutkijan ja muiden osallistujien välillä toimintatutkimuksellisen tasa-arvotyön periaatteisiin kuuluu keskustelu yhteisistä käsitteistä, jotta tasa-arvotyön lähtökohdat ja tavoitteet olisivat hyväksyttävissä. Tutkijan käsitteet ovat pohja keskustelulle. Sukupuolen ja tasa-arvon käsitteet ovat haastavia käytäntöön sovellettavia, koska monimutkaisuudessaan ne eivät välttämättä tavoita osallistujien arkisia kokemuksia. Käytännössä on ratkaistava, miten tutkijan ja muiden osallistujien kieli ja kommunikaatiotavat voivat kohdata. (Leinonen et al. 2012, 12.) Tässä pyrkimyksessä tutkija hyödyntää erilaisia vuorovaikutuskeinoja sekä nojautuu teoreettis-tutkimukselliseen tietoon ja poliittisiin pyrkimyksiin eli tasa-arvon edistämisen intressiin, jotka yhdistyvät tutkijan hyödyntämäksi tasa-arvoagendaksi.

Vuorovaikutuksessa keskeinen asiantuntijuuden esittämisen keino tutkijalle ovat selonteot. Käsitteitä käyttäessään tutkija hyödyntää selontekoja tehdäkseen käsitteet osallistujille ymmärrettäviksi ja kiinnittääkseen ne käytäntöihin. Aineistossani tämä näkyi esimerkiksi, kun tutkija antoi selonteon siitä, mitä sukupuolisenä tunnistautuminen rekrytointitilanteessa voisi tarkoittaa. (Leinonen 2014, 280–281, 284.) Tuottamalla käsitteille sisältöä tutkija käyttää samalla määrittelyvaltaa.

Selonteilla myös tuetaan demokraattista dialogia. Analyysissä tämä näkyi monin tavoin (Leinonen 2014, 280–282). Tutkija esimerkiksi perusteli selontekojen avulla, miten hänen tai jonkun muun ehdotus toimii ratkaisuna. Samalla selonteilla voitiin rakentaa tasa-arvoagendaa ja tasa-arvotyön rajoja. Analyysissani nostin esiin tästä esimerkin, jossa tutkija perustelea tarvetta sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiselle ja tekee aiheen käsittelyn tasa-arvotyökonferenssissa relevantiksi. Tutkijan selonteon mukaan naisten ja miesten taidot ovat erilaisia, ja naisten taitoja arvostetaan vähemmän. Sanavalinnoilla ja muotoiluilla hän rakensi näkemyksen osaksi tietynlaista tasa-arvokeskustelua, johon hän saattoi sitoutua tai olla sitoutumatta.



Tasa-arvoagenda toimii tutkijan resurssina tietotuotannossa. Tutkijan toiminnassa osallistujien näkökulmien suhteuttaminen sukupuolinäkökulmaan ja tasa-arvon edistämisen agendaan on tutkijan keskeinen asiantuntijuuden harjoittamisen tehtävä. Siten tutkija myös legitimoii osallistujien esittämiä näkökohtia sukupuolten tasa-arvon normatiivisessa kehyksessä. Tiedollisia rajoja ja tasa-arvotyön normatiivisuutta tunnistamalla ja osallistujille näkyväksi tekemällä tutkija voi nostaa teemoja keskusteluun ja osallistaa keskustelijoita tuomaan esiin omaa ymmärrystään. Sukupuolten tasa-arvoa ja sen läheisiä käsitteitä voidaan käyttää joustavasti ongelmanmäärittelyssä, jotta päästäisiin tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin. Tehtävänannoilla tutkija voi legitimisti pyrkiä ohjaamaan keskustelua, mutta joustavuus on siinäkin tärkeää, jotta monenlaiset huomiot voisivat tulla esiin. (Leinonen 2014, 278–280, 283–285.)

Joustavuus ja sallivuus ovat tärkeitä siitäkin toimintatutkimuksen näkökulmasta, että osallistajat voivat tuntea ryhmätyön tulokset omikseen ja paremmin sitoutua tasa-arvotyöhön (Leinonen 2014, 284). Tulosten omistajuuden kannalta paikalliset ratkaisut yksityiskohtineen ovat tärkeitä, vaikka ne eivät eroaisikaan olennaisesti muualla tehdyistä ratkaisuista ja havainnoista (ks. Gustavsen 1985, 466–467; myös Wicks & Reason 2009).

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa osallistumisen perustana toimivaa kokemustietoa voidaan hyödyntää kytkemällä muutospyrkimyksiä konkreettisiin tilanteisiin ja ongelmiin, joita toimijat todennäköisesti kohtaavat. Tasa-arvotyökonferenssissa niihin kuuluivat esteet ja mahdollisuudet murtaa sukupuolirajoja työpaikoilla. Kokemuksiin tukeutuminen sisältää myös heikkouksia, kuten sen, että niitä voidaan käyttää strategisesti suosittujen ymmärrysten mukaisesti tai muutospyrkimyksiä vastustamaan. Lisäksi ne ovat aina tilanteisesti valittuja ja osittaisia. Kuitenkin vain kokemusten kautta voidaan täyttää horisontaalisen ja vertikaalisen segregaaation aiheuttamia tiedollisia aukkoja. Yksilön vastarinnan ja manipulaation vaikuttavuus pienenee, kun osallistajat pääsevät laajan kokemusten kirjon äärelle työkonferenssin eri ryhmissä. Samalla kokemukset leviävät ja sekoittuvat. (Leinonen 2012, 638–643.)

Merkitsemällä tiedollisia rajoja tutkijan ja muiden osallistujien välillä työkonferenssissa tutkija voi kutsua osallistumaan tiedon tuottamiseen vuorovaikutuksessa. Tutkija voi esimerkiksi ottaa esiin sen, mitä on mahdollista tietää tutkijan asemassa ja mitä ei. Lisäksi pyrkimys yhteiseen tiedon tuottamiseen näkyi vuorovaikutuksessa esimerkiksi siten, että tutkija saattoi selonteon oheen liittää kysymyksen, oliko hänen esittämänsä huomio tuttu työpaikoilla. Tällaisella kysymyksellä merkittiin tutkijan

asiantuntemuksen ja työpaikkojen toimijoiden tiedon rajaa: osallistujilla on asiantuntijuus oman työpaikkansa suhteen. Tutkija myös tuotti työkonferenssifoorumin vaikeaksi koetun tasa-arvokäsitteen ja työpaikkojen olosuhteista nousevien haasteiden ratkaisukeinoksi. (Leinonen 2014, 282–284.) Työkonferenssin demokraattinen dialogi on näin ollen olennainen tiedon tuottamisen menettelytapa.

Tiedollisten rajojen ylittäminen laajensi tutkijan toiminnan tilaa ryhmäkeskusteluissa. Työpaikoille laadittuihin tasa-arvokartoituksiin vetoamalla tutkija voi legitimi nostaa tasa-arvoagendan mukaisia asioita käsittelyyn. Tasa-arvokartoitukset olivat keino taiteilla tiedollisilla rajoilla, sillä yhtäältä niillä voitiin haastaa tiedollisia rajoja tiedon yhteiseksi tekemisessä ja toisaalta niillä voitiin kutsua osallistumaan keskusteluun organisaatiokontekstista käsin. Osallistujat saattoivat kuitenkin myös haastaa tasa-arvokartoituksen tuloksia. Tasa-arvokartoituksen käyttö kommunikaatiota mahdollistavana rajaobjektina siis paitsi purkaa myös tuottaa jännitteitä, kun osallistujien ymmärrys omasta organisaatiostaan asettuu vastakkain tutkijoiden laatiman tasa-arvokartoituksen kanssa. Kun tuloksia haastetaan, tutkijasta tulee tasa-arvokartoituksen välityksellä organisaation muiden jäsenten kokemusten puolustaja ja sanoittaja. Samalla tutkija huomioi toimintatutkimuksellista normatiivisuutta, joka edellyttää osallistujien tiedon kunnioittamista, kun hän tasa-arvokartoituksesta tai muusta tasa-arvoagendasta ammentaessaan muistuttaa, että oikea tieto organisaatioista on osallistujilla. Tietämättömänkin asemasta voi rakentua työkonferenssiympäristössä legitiimi toiminnan lähde kuten esimerkissä, jossa tutkija määrittelee tietämättömän ulkopuolisen aseman kehittämisen kannalta hyväksi. Tasa-arvokartoituksilla on rajaobjektina nimenomaan tiedollisten rajojen ylittämisen funktio, ja niiden avulla tutkija voi perustella ehdotuksiaan. (ks. Leinonen 2014, 283–285.)

Kun sukupuolta koskevalle keskustelulle on tehty tilaa, tiedollisten rajojen näkyväksi tekeminen voi olla väline tutkijan vallasta luopumiseen. Siten tutkija kutsuu muita esittämään omia tulkintojaan. (Leinonen 2014, 282–285) Tutkijan valta edellyttää kehittämistilanteessa osallistujilta tutkijan asiantuntijuuden ja keskustelutilanteen legitiimiksi hyväksymistä (vrt. Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011), on neuvottelunalaista ja kiinnittyy työkonferenssifoorumilla tutkijan resursseina toimiviin tasa-arvoagendaan ja työkonferenssin toimintaperiaatteiden tuntemiseen.

Yhteenvetona totean, että teorian ja käytännön yhteyksien tarkastelu on tarkoittanut tässä kokemus- ja asiantuntijatiedon yhteensovittamista. Tuloksissa tämä näkyi esimerkiksi tutkijan selontekoina sekä muotoiluina, joilla hän toi osallistujien esittämiä näkökulmia yhteen ja joita hän käytti oman ehdotuksensa aineksina. Rajaobjektien, kuten sukupuolten tasa-arvon, joustava käyttö tukee osallistujien mahdollisuutta ottaa työskentelyn tulokset omikseen. Käsitteiden arvo on siinä, että niiden

käytöllä ja hallinnalla tulisi mahdollistaa itsekriittisyyteen ja oman toiminnan analyysiin perustuvaa toimintaa (vrt. Gaventa & Cornwall 2008, 182). Tasa-arvokartoitukset puolestaan toimivat rajaobjektina mahdollistaen tutkijalle monia tietämisen näkökulmia, jotka haastoivat ja kutsuivat osallistujia esittämään huomioitaan. Lisäksi, kun normatiiviset pyrkimykset ja sidonnaisuudet tehdään näkyviksi, niitä on mahdollista myös arvioida ja niitä vasten tehdä arvioita.

#### 4.1.3 Yhteisymmärryksen rakentaminen

Rajaobjektien näkökulma on lähtökohtaisesti yhteistyön, ei niinkään yhteisymmärryksen mahdollistaminen. Normatiiviset pyrkimykset työkonferenssissa kuitenkin määrittävät rajaobjektien käyttöä, jolloin yhteisymmärryksen aikaansaaminen on yksi relevantti näkökulma. Kertaan vielä lyhyesti yhteisymmärryksen tuottamiseen liittyvät jännitteet aiempaan tutkimukseen nojautuen. Sitten käsittelen tapoja, joilla tutkija pyrkii mahdollistamaan yhteisymmärrystä työkonferenssin vuorovaikutuksessa. Kuten edellisessä luvussa 4.1.2 nostin esiin, analysoimani tutkijan vuorovaikutuskeinot ovat usein sekä yhteisen tietotuotannon että yhteisymmärryksen kannalta merkittäviä. Käsittelin myös selontekoja, jota tekevät käsitteitä ja ilmiöitä ymmärrettäväksi ja siten myös yhteisiksi. Tässä otan esiin formuloinnit eli muotoilut sekä arvioinnit. Yhteisymmärryksen tuottaminen nähdään paitsi osallistujien näkökulmien sitomisena yhteen, myös tulkintojen ja arviointien nostamisena yhteiseen käsittelyyn. Kyseessä ovat siis erilaiset tavat, joilla käsiteltävistä asioista tehdään yhteisiä.

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa yhteisymmärryksen tarkoituksena on mahdollistaa käytännön toimenpiteiden kehittäminen (Gustavsen 1992). Feministisessä kritiikissä yhteisymmärryksen tavoittelun on pelätty vaikeuttavan hankalien kysymysten käsittelyä (Ylöstalo 2012, 103), ja toimintatutkimuksessa on pidetty haastavana yhteisymmärryksen saavuttamista ongelmasta ja muutoksen tarpeesta kehittämisesä eri ryhmien kesken (vrt. Gillberg 2012). Yhteisymmärrykseen pyrkimisessä on kyse myös tutkijan ja muiden osallistujien välisistä valtasuhteista (Cassell & Johnson 2006, 807).

Työkonferenssin vuorovaikutuksessa tutkija käyttää erityisesti formulointeja ja arviointeja yhteisymmärryksen rakentamisessa. Formulointien eli muotoilujen avulla pyritään lisäksi pitämään yllä tasa-arvon edistämisen agenda (Leinonen 2014, 279). Tasa-arvoagendan toteuttamisen ja osallistujien näkökulmien esiin tuomisen tutkija mahdollistaa työkonferenssivuorovaikutuksessa valitsemalla, mitä

osallistujien puheenvuoroja ja mitä sanavalintoja muotoilussaan käyttää. Tutkija esimerkiksi käytti työkonferenssin osallistujan esittämää ajatusta sukupuolikiintiöiden tarpeettomuudesta siten, että muotoili sen vision sijasta ideaksi ja sisällytti muotoiluunsa ajatuksen, että vaikka tulevaisuudessa kiintiöitä ei tarvittaisi, niitä voitaisiin tarvita nyt. Lisäksi hän teki uudelleenmuotoilun, joka esitti sukupuolikiintiöiden tarpeettomuuden tarkoittavan sitä, ettei sukupuoli ole tietoisesti tai piiloisesti vaikuttava tekijä. (Leinonen 2014, 289–290.)

Formulointien lisäksi tutkija käyttää arviointeja pyrkiessään rakentamaan yhteisymmärrystä. Näillä vuorovaikutusvälineillä tutkija tarjoaa keskustelusta tehtyjä tulkintoja käsittelyyn muille ryhmäkesustelun osallistujille. (Leinonen 2014, 279) Työkonferenssivuorovaikutuksessa tutkija tukee arvioinneilla tärkeänä pitämänsä asian keskustelunaiheeksi nostamista ja luo tilaa osallistujien kokemuksille sekä legitimoii heidän esittämiään näkökohtia (Leinonen 2014, 279).

Tutkijan tehtävälle muotoilujen ja arviointien käyttäminen on haaste. Samalla kun muotoilujen käyttäminen auttaa tutkijaa toimimaan tavalla, joka kunnioittaa toisten osallistumista ja tiedontuotantoa, se on myös riski. Muotoilut ja arvioinnit paitsi asettuvat toisten hyväksyttäviksi, hylättäviksi tai työstettäviksi, ne voivat hienovaraisuudessaan jäädä myös helposti huomiotta vuorovaikutuksessa. Näin kävi myös edellä esitetyssä sukupuolikiintiöitä koskevassa esimerkissä, jossa tutkijan esittämää arviota (*”Tää oli minusta oikeen hyvä visio”*) kohdeltiin vuoroa päättävänä, eivätkä siihen liittyvät muotoilut tuottaneet keskustelua. (ks. Leinonen 2014, 279–280)

Tuloksia yhteen vetäen totean, että kommunikaation mahdollistamisessa yhteisymmärryksen rakentaminen tarkoittaa tutkijan toiminnassa sitä, että tutkija tarjoaa tulkintoja muille osallistujille hyväksyttäviksi tai hylättäviksi tai että tutkija legitimoii osallistujien näkökulmia. Tutkija ei ota hienovaraisilla vuorovaikutustoimillaan keskustelua hallintaansa, vaan vuorovaikutus aiheen ympärillä voi myös päättyä tai lähteä toiseen suuntaan kuin tutkijan muotoilujen ja arviointien tarjoama reitti.

Siitä, mitä yhteisymmärrys toimintatutkimuksessa tarkoittaa, on erilaisia näkemyksiä. Esimerkiksi habermasilainen ajatus yhteisymmärryksestä ei tarkoita sitä, että osallistujien tulisi olla kaikesta samaa mieltä. Kommunikaation mahdollistavalla raja-alueella on pikemminkin kyse ymmärrettäväksi tekemisestä eri osallistujille ja siitä, miten eri rajaobjektit ja tutkijan käytännöt toimivat tässä. Yhteisymmärryksen luomisella on tässä tarkoituksessa kytkös oppimisen mahdollistamiseen, jota käsitellään laajemmin luvussa 4.4. Kommunikaation mahdollistava raja-alue oppimisen mahdollistavana jännitteenä.

#### 4.1.4 Yhteenveto: Miten tutkija organisoi ja pyrkii mahdollistamaan kommunikaatiota normatiivisissa kehyksissä?

Olen tarkastellut edellä sitä, miten tutkija organisoi ja pyrkii mahdollistamaan kommunikaatiota *sukupuolisensitiivisillä ryhmäjaolla, tiedollisissa suhteissa* sekä *rakentamalla yhteisymmärrystä*. Keskeisiä rajaobjekteja olivat kommunikaatiota mahdollistavat organisointitavat eli työkonferenssin menettelyt, sukupuolten tasa-arvo ja sen läheiset käsitteet ja työpaikoille laadittu tasa-arvokartoitus osana vuorovaikutusta. Toimintatutkimuksesta ja feministisestä tutkimuksesta nousevat normatiiviset ulottuvuudet toimivat tutkijan toiminnan peilinä: kommunikaation mahdollistamisessa ei voi toimia miten tahansa.

*Sukupuolisensitiivisten ryhmäjakojen* normatiiviset kehykset muodostuivat tiivistetysti sukupuolen näkemisestä keskeisenä tekijänä hierarkian ja eriarvoisuuden tuottamisessa. On tärkeää organisoida sukupuolen mukaan organisoituja ryhmiä jakamisen paikoiksi pyrkimyksenä saada esille sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta relevantteja ja mahdollisesti vaiettuja näkökulmia.

Tutkijan organisointi mahdollisti kommunikaatiota kaksinapaisesta sukupuolinäkökulmasta käsin. Nais- ja miessukupuoleen ja organisaatiohierarkiaan perustuivat ryhmäaot tuottavat omanlaisensa kuvan erityyppisistä asemista. Siinä henkilökohtaisuuden aste vaihtelee, mutta olosuhteet tulevat näkyviksi. Eri ryhmien erityis-kysymyksiä saattoi jäädä piiloon organisointitavasta huolimatta, koska teemaan liittyvä kokemus ja sen relevantiksi kokeminen vaihtelevat. Tutkijan tekemän ryhmiä koskevan organisointityön lisäksi voidaan kommunikaation mahdollistamiseksi tarvita myös erityisiä sisällön käsittelyn tapoja ja tutkijan vahvempaa roolia tuoda eri ryhmien erityisyyttä käsittelyyn sukupuolikysymyksenä. Toisaalta on otettava huomioon tutkijan roolin rajat: tutkija ei voi hallita keskusteluja, vaan osallistujat lopulta päättävät, mitä ja miten jakavat. Osallistujien ryhmätyöskentelyssä tuli näkyväksi taiteilu toimintatutkimuksen pragmaattisen ja kriittisen orientaation välillä: mahdollistavan vallan käyttö toteutui, valta-asetelmien purkaminen ei ehkä niinkään.

*Tiedollisten suhteiden* tarkastelussa normatiiviset kehykset muodostuivat tutkijan asiantuntijatiedon ja osallistujien kokemustiedon rajankäynnistä, jossa koetellaan mahdollisuutta toteuttaa yhteisen tiedon rakentamista. Samaan aikaan, kun kokemusta on kunnioitettava ja sen legitimiisyys osallistumisen perustana tunnustettava, edellyttävät ymmärtäminen ja käytäntöjen parantaminen kuitenkin tutkijalta teoriaan pohjaavaa tietoa.

Tiedollisissa suhteissa ja tiedollisilla rajoilla toimiessaan tutkija pyrki mahdollistamaan kommunikaatiota selonteoin, muotoiluun sekä käyttämällä osallistujien näkökulmia omien ehdotustensa aineksina. Sillä tavoin hän sovitti erityyppistä tietoa

yhteen. Tiedollisilla rajoilla tutkija kutsui osallistujia keskusteluun sekä rajoja merkitsemällä että niitä ylittämällä. Tietämättömän asemasta tutkija voi paitsi oikeuttaa kysymyksensä ja huomionsa tiedollisilla rajoilla, myös kutsua osallistujia täyttämään tiedollisia aukkoja. Hyödyntäessään työpaikoille laadittuja tasa-arvotilannetta selvittäviä tasa-arvokartoituksia tutkija voi kerätä legitimizeettiä käyttämällä rajaobjektia ikään kuin niiden puolestapuhujana, jotka eivät ole kehittämistilanteessa paikalla. Tiedollisilla rajoilla toimiminen ja rajaobjektien hyödyntäminen antavat siis tutkijalle vallankäytön mutta myös vallasta luopumisen mahdollisuuksia. Käsitteet voivat tukea tiedontuotantoa, mikäli ne tukevat itsereflektiota sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta tavalla, joka ei ehkä ennestään ole tuttu. Normatiivisten pyrkimysten sidonnaisuuksien ja pyrkimysten kirkastaminen entisestään tekee osallistujille mahdolliseksi sekä arvioida niitä että käyttää niitä arviointikriteereinä.

Tutkijan käyttämät formuloinnit ja arvioinnit olivat keskeisiä yhteisymmärryksen rakentamisen välineitä. Selonteot toimivat tässäkin yhteiseksi tekemisen rakentamisessa, koska niillä tehdään asiointiloja ja käsitteitä ymmärrettäväksi osallistujille. Eri vuorovaikutuskeinoja käyttämällä tutkija tekee relevantiksi tärkeinä pitämiensä aiheiden käsittelyä. Tutkijan valta näkyikin valintoina siitä, mitä ja miten tekee ymmärrettäväksi ja yhteiseksi. Kommunikaation mahdollistaminen oli yhteiseksi tekemistä.

*Yhteisymmärryksen rakentamisessa* normatiiviset kehykset nostavat etualalle toiminnan mahdollistamisen kehittämiseen liittyvissä keskusteluissa. Konsensukseen pyrkimisen on pelätty estävän hankalien kysymysten käsittelyä ja siihen liittyvät menettelyt ovat valtasuhteille herkkiä tutkijan ja osallistujien välillä.

Siitä, miten pitkälle yhteisymmärrykseen pyrkimisessä mennään, ei vaikuta olevan yhtä selkeää vastausta toimintatutkimuksen piirissä. Olen tutkimukseni viitekehyksessä tulkinnut kommunikatiivista toimintatutkimusta ja taustalla olevaa habermasilaista ajattelua niin että toiminnan mahdollistaminen määrittää myös tarvittavan yhteisymmärryksen astetta. Normatiiviset kehykset huomioiden on tarpeen pohtia, miten näkökulmien monipuolisuus mahdollistuu.

Keskustelu luodaan yhdessä tilanteisesti niissä olosuhteissa, joita tutkija on suuressa määrin valinnoillaan säädellyt jo etukäteen ja joihin hän voi pyrkiä vaikuttamaan vuorovaikutuksen kuluessa. Vaikka tutkijan sukupuoliasiantuntijuus voi asettaa ristiriitaan osallistujien pyrkimysten kanssa ja organisaatiohierarkiassa olevista rajoista ja totutuista tavoista irrottautuminen organisaation sisäisessä kehittämisessä on vaikeaa, voidaan tasa-arvoisempia käytäntöjä päästä kehittämään, mikäli tutkijan valinnat tuottavat tilaa erilaisten näkemysten esille tuomiseen (Leinonen et al. 2012, 13).

## 4.2 Sukupuolirajat kehittämismahdollisuuksina ja -ehtoina

Vaikka tutkija menetelmineen luo toimintatutkimuksellisille kehittämisen foorumeille tietynlaiset rakenteet ja rajat, kehittämisen sisällön tuottavat siihen osallistuvat työpaikat ja niiden toimijat. Edellisessä tulosluvussa käsiteltiin rajaa kommunikaation mahdollistamisen näkökulmasta. Tässä tulosluvussa raja ymmärretään ryhmien välisinä jakoina, jotka tuottavat kehittämiselle tietynlaisia mahdollisuuksia ja ehtoja. Sukupuoli nähdään viitekehykseni mukaisesti symbolisina rajoina, joilla on sosiaaliset seuraukset. Toisin sanoen ymmärrän jaon naisiin ja miehiin symbolisten rajojen muuttumisena sosiaalisiksi ja resurssien jakautumiseen vaikuttaviksi (ks. Lamont & Molnár 2002, 168–169; Tilly 2005).

Seuraavassa vastaan kysymykseen siitä, miten osallistujat käsittelevät sukupuoleen liittyviä rajoja sekä millaisia mahdollisuuksia ja ongelmia tästä muodostuu työkonferenssiympäristössä. Ensimmäisessä alaluvussa käsitelen erityisesti sitä, millaisina sukupuolirajat eri näkökulmista nähtiin ja miten niitä voitaisiin murtaa. Otan tässä erityisesti esiin työn organisointiin liittyvät käytännöt. Tavoitteena on näyttää, mitä ongelmia sukupuolirajoihin liittyy. Toisessa alaluvussa osoitan, että rajojen asettaminen koskee myös sitä, miten ja millä ehdoin osallistujille tärkeitä kysymyksiä oli mahdollista käsitellä työkonferenssikeskusteluissa. Työpaikkahierarkia näytetään osana paitsi toiminnan ongelmia myös sen mahdollisuuksia sukupuolten tasa-arvon kehittämisessä. Kolmannessa alaluvussa näytän vielä sukupuolirajojen ja kehittämisen rajojen välisiä kytköksiä siitä näkökulmasta, millainen tasa-arvon edistäminen on työkonferenssin pohjalta osallistujille mahdollista.

### 4.2.1 Sukupuolirajojen murtamisen tarpeet ja keinot

Työkonferenssissa osallistujat jäljittivät paitsi tasa-arvoisen työpaikan visiota, myös ongelmia tuon vision saavuttamisessa, sekä miettivät ratkaisuja ongelmiin. Työpaikkakohtaisissa ryhmissä osallistujat vielä luonnostelivat tasa-arvosuunnitelmaa. Ensin näytän, miten sukupuolten rajoista piirtyi työn organisointiin olennaisesti liittyviä ja samalla epätasa-arvoisuuden mahdollistavia rajoja, joihin eri henkilöstöryhmillä oli erilaiset näkökulmat. Sitten osoitan, millaisia sukupuolirajoja ylläpitäviä mekanismeja osallistujien keskusteluista oli jäljitettävissä. Mekanismin avulla pidetään samalla yllä epätasa-arvoa, koska niillä säädelään pääsyä resursseihin (ks. Tilly 2005). Keskeistä tässä on nimenomaan osallistujien näkökulma, koska sen tunnistamisen avulla ajattelen löytyvän sekä mahdollisuuksia ja ehtoja sukupuolten tasa-arvon käsittelyyn työkonferenssissa että sen edistämiseen työpaikoilla. Kolmanneksi

käsittelen keinot, joilla sukupuolirajoja ajateltiin voitavan murtaa. Osallistujien näkemyksissä näyttäytyi keskeisenä tilan ja joustavuuden tuottaminen, jota rakenteellisten ehtojen esille tuominen haastoi.

Johdon ja työntekijöiden näkökulmat rajoihin olivat keskenään erilaiset. Johdon näkökulmasta sukupuoli-ajatukset olivat organisaatioon juurtuneita käytäntöjä, joista työntekijät pitivät kiinni ja joihin siksi oli vaikeaa puuttua. Johtaja esimerkiksi kuvasi, miten naisien enemmistöiseen työhön ei haluttu lisätä miehiä yhden epäonnistuttua. Ajateltiin myös, että muutos vaatisi ainakin alkuun pakottamista. Työntekijät taas näkivät rajat työnantajan valintana ja muutettavissa olevina. (Leinonen 2012, 640–641.)

Sukupuolten väliset rajat olivat tyypillisesti arvostusrajoja. Esimerkiksi työn siirtyminen miesten työstä naisten työksi saattoi ajan myötä tarkoittaa palkan ja arvonnannon madaltumista. Sukupuoleen liittyvät mielikuvat ja työn sukupuolistuminen toimivat vastarinnan välineinä ja ehkäisivät sukupuolirajojen murtamista. (Leinonen 2012, 637–639.)

Sukupuolta koskevat mielikuvat sekä sukupuolittuneet käsitykset työstä toimivat rajamekanismeina, jotka ylläpitävät sukupuolirajoja työpaikoilla. Ensimmäinen kuvaa naisiin ja miehiin liittyviä odotuksia. Sukupuolta koskevat mielikuvat esimerkiksi tuottivat kuvaa miehistä teknologian avulla työtään muovaavina toimijoina. Naiset kokivat, että naisien enemmistöinen työ ja sen edustajat eivät päässeet osallistumaan viralliseen päätöksentekoon tai heidän asioitaan ei käsitelty asianmukaisesti. Jälkimmäinen mekanismi kuvaa sitä, mille sukupuolelle erilaisten töiden ja tehtävien katsotaan sopivan. Sukupuolittuneissa käsityksissä työstä otettiin esiin työn vaativuusmäärittelyt, jotka korostivat fyysistä voimaa ja miehiä kyvykkään työntekijän normina. Osallistujat nostivat esiin sen, miten työn vaativuusmäärittelyt, palkka ja perinteet muovaavat sitä, kenelle sopivana työtä pidetään ja miten työtä voitaisiin tehdä. Esimerkiksi tehtaassa naisia tavattiin palkata näppäryyttä vaativaan kokoonpanotyöhön ja miehiä varastomiehiksi tai trukkikuskeiksi. Naiset toimivat myyntisihteereinä ja miehet myyntipäälliköinä. Yleensä työhön liittyvät sukupuolittuneet mielikuvat estivät naisilta pääsyn parempiin asemiin ja palkkaan. Miehiä saatettiin toisinaan kuitenkin sijoittaa työsuojelusyistä riskialttiimpiin tehtäviin kuin naisia. (Leinonen 2012, 637–638.)

Sukupuolen mukaisen segregaatian ylläpito ja purkamisen mahdollisuudet olivat keskeisiä sukupuolirajojen murtamisen mahdollisuuksia ja esteitä pohtiessa. Työn organisoinnin käytännöissä rajoja pitivät yllä sukupuolen mukaan segregoituneet työpisteet ja niistä seuraavat sukupuolen mukaan eriytyneet työn vaativuusmäärittelyt, vähemmistöhenkilöiden puute, erilaiset työkäytännöt ja työryhmittäiset yhteisöt työpaikoilla. (Leinonen 2012, 638.) Keskusteluissa otettiin esiin myös nimikepeli,



joka pitää sukupuolirajoja yllä: vaikka työn sisältö olisi samanlainen, voidaan nimikkeiden avulla pitää yllä palkkaeroja. Näin kävi työpaikassa, jossa naisen ei ollut mahdollista saada samaa palkkaa kuin muut samalla vastuulla toimivat, koska organisaatiossa ei saanut olla enempää päällikkönimikkeellä toimivia. (Leinonen & Heiskanen 2011, 260–261.)

Työn organisoinnin käytäntöihin liittyi siis rakenteellisia ehtoja, mutta myös sen hetkisestä organisaation tilanteesta nousevia kontekstuaalisia ehtoja. Työn organisoinnin käytännöt voivat toimia sukupuolten integraation ja tasa-arvoisen palkan esteenä. Esimerkiksi sukupuolikoostumuksen muuttaminen ei ollut mahdollista rekrytointikiellon takia, tai työn ulkoistaminen tuotti palkkaeroja samaankin työhön (Leinonen 2012, 638–639).

Työn organisoinnin käytäntöihin sisältyi myös mahdollisuuksia sukupuolirajojen murtamiseen tai lieventämiseen. Esimerkiksi naisten määrään miesten työssä katsottiin voitavan vaikuttaa, jos työpaikan sukupuolijakaumassa oli havaittu muutoksia. Lisäksi miesten töissä toimivat naiset nähtiin mahdollisuutena herättää muiden naisten kiinnostus työhön hakemiseen. Asiakkaiden moninaistuminen sekä naisten kouluttaminen miesten osaamisalueilla voisivat osallistujien näkemysten mukaan myös lisätä naisten määrään miesenemmistöisessä työssä. Lisäksi esimerkiksi työhyvinvointikysymykset haastoivat sukupuolirajoja, kun katsottiin miehiin liittyvien oletusten haastavan fyysisessä työssä myös heidän työhyvinvointiaan. (Leinonen 2012, 638, 640.) Sukupuolen mukaiseen segregatioon katsottiin voitavan puuttua rekrytoinnissa suosimalla tasavertaisista hakijoista vähemmistösukupuolta, kuulemalla työyhteisöä valinnoissa, suosimalla sisäistä rekrytointia sekä tekemällä työpaikkailmoitukset molempia sukupuolia houkutteleviksi (Leinonen & Heiskanen 2011, 259).

Lisäksi osallistujien näkemykset nostivat esiin joustavuuden tarpeen sekä nimikkeiden muotoilemisessa että työn vaativuuden määrittelyssä keinoina muuttaa työn sukupuolistunutta mielikuvaa ja ylittää sukupuolirajoja. Olemassa olevia käytäntöjä, kuten työnkiertoa, voitaisiin hyödyntää sukupuolitietoisesti. Rajojen voittaminen nähtiin myös johtamisen taitona: johtaja voisi käyttää valtaansa tehtävien sukupuolten mukaisten rajojen murtamiseen. (Leinonen 2012, 640.)

Sukupuolipioneerit toimivat esimerkkeinä sukupuolirajojen murtamisesta. Sukupuolipioneereilla tarkoitan toiselle sukupuolelle tyypilliseen työhön tulleita ainokaisia tai muuten selvää vähemmistöä työpaikalla. Sukupuolirajoja ylläpitävät mekanismit tuottivat sukupuolipioneereista mielikuvaa poikkeuksellisina yksilöinä. (ks. Leinonen 2012, 637–639.) Vähemmistönä työskenteleminen teki sukupuolirajoista näkyvämpiä esimerkiksi siten, että miesenemmistöisissä organisaatioissa pelättiin luottamusmiesten ajavan vahvemmin miesten kuin naisten asiaa (Leinonen 2012, 638).

Sukupuolirajojen murtamisen mahdollisuus näytti riippuvan merkittävästi myös työyhteisön hyväksynnästä ja vaativan siten paitsi sopeutuvaisia sukupuolipioneereja myös työyhteisön myönteisiä asenteita (Leinonen 2012, 640).

Sukupuolirajojen murtamista motivoivat organisaatiolle, työn organisoinnille, työyhteisölle ja yksilölle koituvat hyödyt. Toisaalta oletetut hyödyt myös perustuivat sukupuolirajoille. Sukupuolijakauman tasoittamisen esimerkiksi ajateltiin tasapainottavan segregoituneita työpaikkoja. Rajojen murtamisen ylipäätään ajateltiin helpottavan muutosten tekemistä organisaatiossa ja yksinkertaistavan työtehtävien jakoa. Erityisesti miespuolisia pioneereja toivottiin naisenemmistöiseen työhön oletuksella, että he toisivat mukanaan harmoniaa, teknisiä innovaatioita ja kompetenssia. Samalla ajateltiin, että työpaikan vuorovaikutus hyötyisi sukupuolten integraatiosta, esimerkiksi opetustyössä. Sukupuolipioneerien ja integraation ajateltiin tuovan työhön uusia näkökulmia. (Leinonen 2012, 640.)

Organisaatioiden erityisyys näkyy ratkaisuissa, mikä sinällään tukee Gustavsenin (1985) ajatusta paikallisesti tehtävien ratkaisujen tärkeydestä, vaikka ratkaisut muistuttaisivatkin jo muualla kehiteltyjä. Vaikka käsiteltävät teemat ovat samantyyppisiä, niissä vaikuttavat organisaatioiden rakenteet ja ehdot, joilla toimitaan ja jotka jollakin tavoin näkyvät ratkaisujen muotoiluissa. (vrt. Leinonen & Heiskanen 2011, 267.)

Sukupuolirajoja työpaikalla ylläpitäviksi mekanismeiksi rakentuivat siis sukupuolta koskevat mielikuvat sekä sukupuolittuneet käsitykset työstä. Sukupuolirajat määrittävät myös naisten ja miesten arvostusta. Kun tarkastelun alle otetaan sukupuolirajoihin vaikuttaminen, keskeiseksi asettuu sukupuolen mukainen segregatio työssä: miten eriytyminen näkyy työhön liittyvissä odotuksissa, käytännöissä ja odotuksissa. Osallistujien esiin tuomat seikat koskivat paljolti työn organisointia. Sekä rakenteelliset ehdot että kulloisetkin kontekstuaaliset ehdot tuottivat ja uudelleen tuottivat sukupuolijakoja. Rajojen muuttaminen näytti työntekijöiden näkökulmasta mahdollistuvan, jos työnantaja niin valitsee, kun taas johdon näkökulmassa heijastuivat odotukset vastarinnan kohtaamisesta ja sen käsittelemisestä.

Tilan havaitseminen ja luominen sekä joustavuus työn organisointikäytännöissä olivat avainasemassa sukupuolirajojen ylittämisessä. Osallistujien näkökulmasta tämä tarkoitti myös sitä, että toimintaympäristön muutokset (esimerkiksi asiakaskunnan moninaistuminen) ja työyhteisön tarpeet (esimerkiksi eri sukupuolten työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvät) voivat myös motivoida sukupuolijakojen purkamista. Hyötyjen ajateltiin kohdistuvan paitsi yksilön olosuhteisiin ja mahdollisuuksiin myös organisoinnin joustavuuden lisääntymiseen. Sukupuolipioneerit toimivat esimerkkeinä rajojen murtamisesta, vaikkakin jakoja ylläpitävät mekanismit myös esitivät tällaisten pioneereiden määrän kasvua.

#### 4.2.2 Tasa-arvo-ongelmaksi määrittäminen toiminnan ehtona

Kehittämistä koskeissa keskusteluissa on kyse eräänlaisesta rajatyöstä suhteessa siihen, minkälaisia asioita voidaan kehittää ja missä rajoissa. Erityisesti tämä tuli esiin työpaikkakohtaisissa ryhmissä työkonferenssin kolmannessa vaiheessa. Raja-työssä keskeistä on moninainen legitimoinnin prosessi, jossa valta ja hierarkia tulevat näkyviin (ks. Vuolanto 2013, 22). Tasa-arvotyökonferenssissa käsiteltävien asioiden legitimointi tai niiden ulos sulkeminen koskee erityisesti sitä, miten kulloinenkin puheenaihe on määriteltävissä tasa-arvokysymykseksi ja kuka tätä määrittelyä tekee.

Tasa-arvo-ongelmaksi määrittämiseen itseensä sisältyy monenlaista rajojen vetämistä. Esimerkiksi työn sukupuolen mukaista eriytymistä pidettiin ongelmana siksi, että naisenemmistöisten alojen palkkaus jää jälkeen miesenemmistöisten alojen palkkauksesta (Leinonen & Heiskanen 2011, 259). Tasa-arvon edistämisen rajat määrittivät erilaisten sukupuoleen ja työtehtäviin liittyvien nimikkeiden lisäksi myös siitä, millaisiin asioihin työpaikkatasolla nähtiin voitavan puuttua kolmannen ryhmätyövaiheen työpaikkakohtaisissa keskusteluissa. Esimerkiksi toisiinsa liittyviin sukupuolen mukaiseen segregatioon, mies- ja naisalojen yhtäläiseen arvostukseen sekä palkkaukseen ja työnjakoon etsittiin ratkaisuja rekrytointikäytäntöjen ja esimiestyöskentelyn kehittämisestä sekä työn vaativuuden arvioinnista palkkausuu- distuksiin liittyen. Palkkaus on hyvä esimerkki rajankäynnistä paikallisen ja valtakunnallisen tason välillä. Sen käsittelyssä keskityttiin olemassa olevien rakenteiden hyödyntämiseen tasa-arvon toteutumiseksi. Valtakunnallisesti neuvoteltaviksi rajatut asiat haluttiin jättää tarkastelun ulkopuolelle. Rajankäyntiin liittyi myös tulkintaa siitä, missä määrin valtakunnalliset palkkarakenteet määrittävät toiminnan mahdollisuuksia ja millainen oli paikallistason liikkumavara. Työmarkkinapolitiikalla siis määriteltiin kehittämis ehdotusten rajoja palkkauksen käsittelyssä. (Leinonen & Heiskanen 2011, 260, 263.)

Työkonferenssissa tasa-arvon määrittely ja ymmärrykset kytkeytyivät toiminnan mahdollisuuksiin. Ensinnäkin aiemmat ryhmätyövaiheet loivat kontekstia sille, mitkä asiat olivat relevantteja käsiteltäviä oman työpaikan ryhmän tasa-arvosuunnitelman luonnostelussa. Tämä näkyi siinä, että keskustelijat viittasivat aiempiin ryhmätöihin ja niiden sisältöihin. Tasa-arvokysymys muotoiltiin yleensä naiskysymykseksi. Tasa-arvon ymmärryksen ja tasa-arvosuunnitelman relevantin sisällön määrittelyllä voitiin rajata hankalia tai epämieluisia teemoja käsittelyn ulkopuolelle. Tällä tavoin esimerkiksi johtavassa asemassa oleva pystyi asettamaan rajoja toisten toimijuudelle. (Leinonen & Heiskanen 2011, 264–265.)

Osallistujien asema työkonferenssitilanteessa on suhteessa heidän asemaansa työorganisaatioissa. Työpaikkojen omien ryhmien keskusteluissa organisaatorakenteet ja -hierarkiat rajaavat toimijuutta, mutta ne ovat myös toiminnan mahdollisuuksia ja resursseja. Työpaikan omassa ryhmässä voi myös nostaa esiin kysymyksiä, joihin johtoa edustavilla voi olla vaikutusmahdollisuuksia enemmän kuin itsellä.

Tasa-arvon ongelmakenttä rakentui monitasoiseksi. Työpaikkaryhmässä pohdittiin esimerkiksi, millaisin käytännöin patriarkaalista työkulttuuria voitaisiin muuttaa. Ongelmien ja ratkaisujen monitasaisuus näkyy siinäkin, että yksittäinen ongelma saatettiin käsitellä koko organisaation haasteena tai yleinen keskustelu voi johtaa konkreettisten ongelmatapausten käsittelyyn. (Leinonen & Heiskanen 2011, 265–266.)

Kaikkiaan rajankäyntiä tasa-arvo-ongelman asettumisesta relevantiksi ryhmän käsiteltäväksi käytiin suhteessa siihen, miten ongelma kosketti naisia, missä määrin ongelma nähtiin työpaikkatasolla käsiteltäväksi ja oliko asioita käsitelty aiemmissa ryhmätyövaiheissa. Näillä keinoin voitiin rajata teemoja käsittelyn ulkopuolelle ja käytännössä myös rajata osallistujien toiminnan mahdollisuuksia. Vaikka hierarkiat näyttäytyivät yhtäältä rajoittavina tekijöinä ryhmäkeskustelussa, oli oman työpaikan ryhmäkeskustelu myös paikka nostaa epäkohtia johtoa edustavien tietoon ja edelleen käsiteltäviksi. Tasa-arvon ongelmakenttä haastaa käsittelyn ja toiminnan luomisen mahdollisuuksia myös silloin, jos epäkohtien syy määrittyi abstraktiksi, kuten esimerkiksi patriarkaalinen työkulttuuri.

#### 4.2.3 Rajoihin perustuva muutos ja muutoksen rajat

Edellä otin esiin sen, kuinka työkonferenssin osallistujat voivat rajata käsiteltäviä asioita joko tasa-arvoon kuuluviksi tai sen ulkopuolelle jääviksi. Nyt käsittelen sitä, miten tasa-arvon edistämisessä sukupuolirajojen relevanssi tavalla tai toisella säilyy osana kehittämistä. Sukupuolirajat ovat nähdäkseni olennaisia siinä, millainen muutos on osallistujille edes ajateltavissa oleva. Arvostuseroon puuttumisen vaikeus sekä sukupuolipioneerit ovat esimerkkejä huojuvuudesta rajojen murtamisessa varsinkin, kun tasa-arvon edistämistä tarkastellaan sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta käsin. Muutoksen rajat kytkeytyvät myös sukupuolen ja tasa-arvon ymmärryksiin.

Työkonferenssi tekee työpaikkojen sukupuolirajoja osallistujille näkyviksi. Kuten jo aiemmin totesin, miehiä luonnehdittiin työtään muovaavina ja teknologia-orientoituneina. Tämä palveli ainakin ajatusta miesten ottamisesta naisennemistöiseen työhön. Mieheen perustuvat normit estivät naisten pääsyä fyysisenä pidettyyn

työhön ja osallisiksi päätöksentekoon sekä heidän tarpeidensa kuulluksi tulemista. Osallistujien esiin nostamista havainnoista on nähtävissä, että toimijat tunnistivat rakenteiden ja käytäntöjen merkityksen sukupuolten epätasa-arvon ylläpitämisessä, eikä epätasa-arvoisuutta ajateltu pelkästään yksilösidonnaisena tekijänä. (Leinonen 2012, 637–638, 641.)

Kehittämisehdotukset kiinnittyivät käsityksiin tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden mahdollisista rajoista ja ristiriidoista. Esimerkiksi sukupuolikiintiöihin suhtauttiin yleensä kielteisesti, jos kantaa ohjasi näkökulma tasa-arvon toteutumisesta sukupuolesta riippumatta. Kuitenkin nähtiin myös mahdolliseksi tasavertaisten hakijoiden kohdalla valita tehtävään vähemmistösukupuolen edustaja. (Leinonen & Heiskanen 2011, 259.)

Työkonferenssiympäristö tuo myös näkyviin sen, miten vaikeaa sukupuolirajoista on päästä eroon. Ajatus siitä, että muutospyrkimykset perustuvat aina joihinkin rajoihin, jotta niillä voitaisiin nähdä menestymisen mahdollisuuksia (vrt. Hernes 2004), tuntuu pitävän. Sukupuolirajojen murtamista työtehtävissä motivoi se, että miesten määrän kasvulla oletettiin ja toivottiin olevan palkkaa ja arvostusta parantavia vaikutuksia naisten työhön (Leinonen 2012, 641). Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden termein resurssien tasapuolinen jako voisi ainakin tietyissä rajoissa onnistua, mutta tunnustamisen politiikka jäisi toteutumatta. Eli arvostus ei olisi yhtäläinen.

Samantyyppinen ongelma koskee sukupuolipioneereja, jotka työkonferenssikeskusteluissa nostettiin esiin joko hyvinä tai huonoina esimerkkeinä sukupuolirajojen murtamisesta. Sukupuolipioneereista tuli muita näkyvämpiä poikkeustapauksia ryhmäkeskusteluissa (Leinonen 2012, 641). Samalla kävi ilmi, että tällaisia pioneereja ei ollut paljoa, koska osallistujat nostivat esiin samoja esimerkkejä omilta työpäikoiltaan (ibid. 641–642). Sukupuolijakojen murtaminen organisaation työnjaossa ei siis välttämättä merkitse sukupuolikäsitysten muutosta ainakaan, jos pioneereja on vähän.

Sukupuolirajat ja niitä ylläpitävät mekanismit on tarpeen ottaa huomioon organisaatioiden muutospyrkimyksissä, koska Abrahamssonin mukaan sukupuolirajat usein palauttavat vanhaa organisaation järjestystä (Abrahamsson 2002, 2003, 2014). Aiempi tutkimus on nostanut esiin, että organisaatiomuutoksissa miehet vastustivat sellaisia tehtäviä, jotka katsottiin naisisiksi ja vähempiarvoisiksi. Tähän liittyvät myös kompetenssien ja tehtävien nimeämiset tavalla, joka auttaa säilyttämään maskuliinista ja sen arvoa. (Abrahamsson 2003.) On myös nostettu esiin, että naisisiksi merkityt kompetenssit muuttuvat näkymättömiksi (Fletcher 1999). Naisten määrän lisääntymisen tietyssä työssä ei ole nähty johtavan muutokseen sukupuolihierarkiassa (Korvajärvi 2002, 124).

Sekä omat tutkimushavaintoni että edellä mainittu aiempi tutkimus haastavat sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen kuuluvan tunnustamisen politiikan (ks. Fraser 1999, 2000) toteuttamisen mahdollisuuksia. Vaikka tunnustamisen politiikka, niin kuin sen ymmärrän, ei täysimääräisesti täytykään tällaisessa ajattelussa, tilanne ei ole toivoton. Nähdäkseni se vain nostaa esiin tarpeen, että muutoksen suunnittelussa ja muotoilussa täytyy huomioida myös miesten työtä muovaavat olosuhteet (ks. Leinonen 2012, 642) tavalla, joka problematisoi sukupuolirajoja. Osallistujien huomioissa tämä näkyi esimerkiksi, kun fyysisen työn kuormittavuuden katsottiin olevan ongelmallinen myös miesten ja miehiin liittyvien mielikuvien kannalta (Leinonen 2012, 638). On toki tärkeää tehdä myös näkyväksi niitä arvostuksia ja valtaa, joita asemiin kiinnitetään. Uskallan ajatella, että vaikka sukupuolen käsitettä ei saataisi-kaan täysin purettua työkonferenssin osallistujien kautta, voidaan kehittämiseen liittyvää toimintaa suunnitella ja kokeilla.

Edellä olen todennut, että osallistujien tasa-arvon edistämiseen kehittelemät ratkaisut eivät välttämättä ole perusteluiltaan ja motivoinneiltaan loppuun asti ajateltuja. Tällä tarkoitin ajatusta siitä, tulevatko käsitykset sukupuolesta haastetuiksi riittävästi, jotta sosiaalinen oikeudenmukaisuus voisi toteutua. Kuitenkin työkonferenssin tulokset viittaavat siihen, että työpaikoilla on mahdollista luoda tilaa sekä naisille että miehille, ja nähdään tärkeänä sekä naisten että miesten tarpeiden ja hyvinvoinnin tunnistaminen ja tunnustaminen (Leinonen 2012, 638–640).

Miten tiiviinä tai huokoisina sukupuoleen liittyviä rajoja pidettiin, riippui työkonferenssin osallistujien asemasta organisaatiossa. Rajat liittyivät organisaatioiden sisäiseen järjestymiseen. Johdon näkökulmasta rajojen muuttaminen oli vaikeaa, ja sen mahdollistamiseksi korostettiin joustavuuden tarvetta työn organisoinnissa. Työntekijöiden näkökulmasta rajojen muuttaminen mahdollistuisi työnantajien johtoval- lalla. Pohdinnoissaan työntekijät pyrkivät jäljittämään sukupuolirajojen tarkoitusta ja kehitystä. (Leinonen 2012, 640–642) Osin erilaiset näkökulmat rajoihin ja niihin vaikuttamiseen ovat merkittäviä siinä, millaista toimintaa näistä ymmärryksistä käsin on mahdollista synnyttää.

Sama koskee laajemminkin sukupuolen ja tasa-arvon ymmärryksiä työkonferenssissa, sillä ne johtavat keskusteluun käsitteiden riittävydestä muutoksen saattamisessa alulle. Muutostarpeen tunnistaminen on relevantti ongelma, koska aiempi tutkimus (esim. Korvajärvi 1998) osoittaa, ettei tasa-arvo-ongelmia uskota olevan omassa organisaatiossa. Lisäksi sukupuoli saattaa olla tärkeä kysymys vain osalle osallistujista (ks. Heiskanen 2006). Nostimme tutkimuksessamme (Leinonen & Heiskanen 2011, 272) esiin, että sukupuoli on näkyvistä katoava itsestäänselvyys,

joka ei työpaikoilla tunnu koskettavan toimijoiden todellisuutta. Tällöin työpaikka-kohtaisen tutkimustiedon tärkeys korostuu. Ajattelemme, että sukupuolen läsnäolon kautta voidaan löytää ongelmille myös ratkaisuja, kun käytännöllisiä kokemuksia ja ongelmia päästään liittämään yhteen työkonferenssissa.

Yhteenvetäen voi todeta, että työkonferenssi tekee ainakin osan sukupuolirajojen aspekteista näkyviksi, joten rajoihin vaikuttaminen tulee mahdolliseksi. Muutos perustuu rajoihin ja riskinä on, että sosiaalisen oikeudenmukaisuuden peräänkuuluttama resurssien jakautuminen naisten ja miesten kesken edellyttää miesten korkeamman arvostuksen hyväksymistä. Käytännössä tämä tarkoitti osallistujien ajatusta, että miehet toisivat naisenemmistöiseen työhön arvostusta ja parempaa palkkausta. Sukupuolipioneerit toimivat kyllä esimerkkeinä muille, mutta heitä ei ollut paljon. Tällöin heistä tuli rajoja haastavia yksittäisiä erikoistapauksia, mikä asettaa kyseenalaiseksi mahdollisuuden sukupuolikäsitteiden muutokseen.

Mahdollisuudet tunnustamisen politiikan toteuttamiselle nousevatkin arvostuserojen huomioimisesta samalla, kun naisten ja miesten erilaiset olosuhteet tuodaan esiin sekä jo tulosluvussa 4.2.1. käsitellystä tilan ja joustavuuden tarpeellisuudesta työn organisoinnissa. Sukupuolikäsitteiden haastaminen edellyttää sukupuolen relevantin tunnistamista. Riittävän vahvojen ymmärrysten syntyminen asettaa vaatimuksia paitsi työpaikkakohtaiselle tutkimustiedolle myös sen hyödyntämiselle. Toiminnan laatuun ja rajoihin vaikuttaa myös se, kenelle rajoihin vaikuttaminen nähdään mahdolliseksi.

#### 4.2.4 Yhteenvedo: Miten osallistujat käsittelevät sukupuoleen liittyviä rajoja sekä millaisia mahdollisuuksia ja ongelmia tästä muodostuu työkonferenssiympäristössä?

Tässä tulosluvussa olen keskittynyt osallistujien näkökulmiin. Tavoitteena on ollut tuoda esiin, miten osallistujat käsittelevät sukupuoleen liittyviä rajoja sekä millaisia mahdollisuuksia ja ongelmia tästä muodostuu työkonferenssiympäristössä. Tässä kiinnostuksen kohteena ovat olleet sosiaaliset rajat. Rajat liittyvät ja niitä hallitaan hierarkioiden kautta, millä on sekä tasa-arvotoimintaa mahdollistavia että estäviä vaikutuksia.

Työn organisointiin kytkeytyvät sukupuoli- sekä tasa-arvon käsittelyyn liittyvät rajat määrittelevät toiminnan mahdollisuuksia tasa-arvotyökonferenssissa. Havaitut ja tarpeelliseksi koetut tilan ja joustavuuden aspektit työn organisointikäytännöissä tekivät sukupuolirajojen ylittämisen osallistujien näkemyksissä mahdollisiksi. Lisäksi organisaatioiden olosuhteisiin vaikuttavat toimintaympäristöjen muutokset

motivoivat sukupuolijakojen purkamista. Osallistujat tunnistivat paitsi sukupuolirajoja myös tekijöitä, jotka motivoivat tasa-arvotyötä.

Samalla, kun tasa-arvon edistämisen pyrkimyksissä haastetaan perinteisiä sukupuolijakoja, näkyy osallistujien työskentelyssä ja järjestyksessä myös hierarkioiden ylläpito. Yhtäältä tämä tarkoitti sitä, että sukupuolirajojen muuttaminen nähtiin työnantajan ja johdon vastuun ja vallan alaisena asiana. Tämä taas näkökulmasta riippuen nähtiin joko työnantajan tahtona tai työntekijöiden vastarinnan voittamisena.

Toisaalta naisten ja miesten välisiä arvostuseroja hyödynnettiin jakojen purkamisessa, eli miesten korkeampi asema työelämän sukupuolihierarkiassa tuottaisi sukupuolten integraatiossa naisten työhön paremmat edut. Muutos siis perustuisi sukupuolirajoihin, mutta ei puuttuisi sukupuolten erilaiseen arvostukseen, ainoastaan resurssien jakoon. Toiminnan mahdollisuuksia laajentaisi paitsi yhteyden näkeminen epätasa-arvon taustalla olevien syiden ja niistä syntyneiden käytäntöjen välillä myös syihin vaikuttaminen käytäntöjen muuttamalla.

Kolmas toiminnan mahdollisuuksiin vaikuttava hierarkkinen ulottuvuus liittyi osallistujien asemaan sidoksissa oleviin pyrkimyksiin avata tai rajata tasa-arvon käsittelyä. Se, koskiko ongelma naisia, oliko ongelma työpaikkatasoinen ja oltiinko sitä käsitelty jo aiemmissa ryhmäkeskusteluissa, määritti ongelman työstetyksi tulemistä työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmaluonnoksiin. Työkonferenssiympäristö sisälsi myös mahdollistavaa valtaa siinä mielessä, että työpaikkakohtaisissa ryhmissä tuotiin johtajien tietoon koettuja ja havaittuja epäkohtia.

Sukupuolen relevanssin tunnistaminen on olennaista, jotta sukupuolikäsitteitä päästään haastamaan. Osallistujille relevanssin rakentuminen syntyy suurelta osin keskinäisessä työskentelyssä, jonka kehittäminen edellyttää tutkimustietoon ja tutkijan toimintaan kytkeytyvää, rajat ylittävää oppimista. Mahdollisuuksia oppimiseen avataan seuraavassa tulosluvussa.

### 4.3 Työkonferenssi intersektionaalisuuden jäljittämisessä

Kommunikaatiota mahdollistavan raja-alueen perustalla on ajatus moninaisuuden hallitsemisesta ja erilaisten erojen yli työskentelemisestä tulkintani mukaan tavalla, joka ei edellytä erojen arvottamista (ks. Star & Griesemer 1989, Star 2010; myös Akkerman & Bakker 2011). Työkonferenssissa intersektionaalisuuden eli sosiaalisten erojen yhtäaikaisten vaikutusten huomioiminen kiinnittyy keskeisesti osallistujien kokemuksen käsittelyyn ja tutkijan vuorovaikutustoimintaan. Intersektionaalisuus myös haastaa työkonferenssin organisointitapaa.



#### 4.3.1 Työkonferenssissa aktivoituvat erot

Feministisessä teoriassa erojen samanaikaisuutta on käsitelty intersektionaalisuuden käsitteen alla. Toimintatutkimuksen näkökulmasta asettuu arvioitavaksi, miten kaukana käsitteet ovat arkitiedosta ja miten käsitteillä tavoitetaan kehittämistyöhön osallistuvien kokemusmaailma. (Leinonen et al. 2012) Tutkijan valta näkyy siinä, miten tutkimuksessa tuodaan esiin tai kätketään erilaisia eroja osallistujien tai osallistujien ja tutkijoiden välillä (Gatenby & Humphries 2000, 100–101).

Kun pohditaan työkonferenssin mahdollisuuksia tuoda esiin ja käsitellä intersektionaalisia eroja, huomio kiinnittyy yhtäältä siihen, miten erot työkonferenssitilanteessa aktivoituvat. Hierarkkisen työyhteisön tarkastelu nostaa esiin pohdinnan siitä, miten erilaiset äänet pääsevät kehittämisessä kuuluviin ja mitä asemiin liittyvien rajojen ylittäminen vaatii. Puolustusvoimien kehittämispäivän esimerkki hierarkkisesta työyhteisöstä näytti sekä hankaluuksia että sujumisen kohtia siinä, miten erilaiset äänet pääsevät kuuluviin kehittämisessä ja miten asemiin liittyvien rajojen ylittäminen voi toteutua. Esimerkkitapauksessa yhdessä naisista koostuvassa ryhmässä läsnä oli siviilien lisäksi yksi upseeri. Keskustelu rakentui siviili- ja sotilastehtävissä toimivien aseman erilaisuuden pohtimiseen. Siinä, missä upseerinainen koki naisten ja miesten palkat ja uralla etenemisen tasa-arvoisena, siviilitehtävissä toimivat kokivat toisin. Ryhmässä vanhempi siviili toimi puheenjohtajana, kun taas upseeri esitteli ryhmän tulokset muille kehittämispäivän osallistujille. Esittelijän rooli heijasteli yhtäältä organisaation työnjakoa siviilien ja sotilaiden välillä, mutta toisaalta siihen saattoi liittyä myös esittelijän kompetenssi sotilaallisen puhekulttuurin hallitsevana ja sotilaiden korkeampi asema organisaation arvohierarkiassa. Ryhmän sisäinen keskustelu oli osallistujia tukevaa, kuuntelevaa ja yhteisymmärrykseen pyrkivää. Ikä yhdistyi kokemukseen, ja sen avulla voitiin luoda puhetilaa. (Leinonen et al. 2012, 10)

Moninaisuuden näkökulmasta näyttää siltä, että vaikka hierarkkisessa organisaatiossa hierarkiaerot ovat usein ratkaisevia, voivat toimija-asetat määräytyä myös muiden jakojen, kuten henkilöstöryhmän, sukupolven tai sukupuolen perusteella. (Leinonen et al. 2012, 10–11) Kehittämistyön organisointia haastaa valta-asetelmien pysyvyys tietynlaisissa ryhmissä. Toisessa puolustusvoimien yksikön kehittämispäivän esimerkissä tarkasteltiin sotilasmiesten kolmihenkiä ryhmää, jossa ryhmän tehtäväjako vastasi suoraan hierarkkista asemaa. Tutkijan rooliksi muotoutui olla ikään kuin tehtävän menestyksellisen suorittamisen ja sopivien sisältöjen määrittäjänä. Näyttää siltä, että tällaisessa organisaatiossa rajojen haastaminen voi vaatia vahvempaa ulkopuolisen osallisuutta. Tutkijan on oltava kuitenkin sensitiivinen osallistujien

kokemuksille ja kunnioitettava niitä. Frisbyyn et al. (2009, 23) tukeutuen totesimme, että moninaisuuden tuleminen näkyväksi voi auttaa sekä tutkijoita että muita osallistujia kyseenalaistamaan arjen toimintaa määrittäviä olettamuksia ja itsestäänselvyyksiä.

Vallan haastaa toimintatutkimuksen toteuttamista, koska valtaistamispyrkimykset yhtäällä voivat lisätä eriarvoisuutta toisaalla tai sulkea jotkut ryhmät tyystin tarkastelun ulkopuolelle (Leinonen et al. 2012). Päätösvaltaisten henkilöiden osallistuminen kehittämisen foorumeille on kuitenkin tärkeää, jotta muutoksia voitaisiin saada aikaan (Gatenby & Humphries 2000, 91, 101; Reason & Bradbury 2001, 10).

Tasa-arvokysymysten pohtiminen haastaa organisaatiossa menestyneitä pohtimaan kriittisesti menestyksen perusteita. Ely & Meyersoniin (2000, 599–601) tukeutuen nostimme esiin sen, että muutoksen tarpeen pohtiminen voi olla uhkaavaa etenkin niille, jotka ovat etuoikeutetussa asemassa, sillä muutos horjuttaa valtarakenteista hyötyneiden asemaa. Teorian hyödyntäminen käytäntöjen pohtimisessa puolestaan auttaa tekemään tarkastelusta kriittistä (Brydon-Miller et al. 2003, 16; Frisby et al. 2009, 24).

Osallistujien keskusteluihin tuomat esimerkit konkretisoivat tarvetta huomioida tasa-arvokysymykset monenlaisten erottelujen samanaikaisuutena. Työkonferenssissa osallistujat nostivat esiin esimerkiksi erilaiset työsuhdemuodot sekä nuoren työvoiman houkuttelemisen tekijöinä, jotka voivat tuottaa palkkaepätasa-arvoa erilaisten ryhmien välille. Julkisen sektorin organisaatiossa vastikään palkattu mies sai parempaa palkkaa samasta työstä kuin nainen, joka oli hoitanut tehtävää 20 vuotta. (Leinonen 2012, 639) Myös työkonferenssin kolmannessa vaiheessa organisaatiokohtaisessa ryhmäkeskustelussa nostettiin esiin periaatteellisia tavoitteita määräaikaisten ja sijaisten arvostuksen saattamisesta samalle tasolle kuin vakinaisten työntekijöiden sekä toimialueiden vastuuhenkilöiden asiantuntemuksen kunnioittamisesta. (Leinonen & Heiskanen 2011, 263)

Intersektionaalisuusnäkökulma kutsuu etsimään tapoja, joilla päällekkäisiä sosiaalisia eroja voidaan ottaa käsittelyyn. Sukupuolirajojen murtaminen näytti perustuvan miesten naisten työhön tuomalle arvostukselle. Tämä nostaa pohdittavaksi, millaiset sosiaaliset jaot ja niiden yhdistelmät mahdollistavat minkäkinlaisen työn, ja millaiset kategorisoinnit pakottavat suostumaan joihinkin asetelmiin. Tällainen pohdinta haastaa työkonferenssinkin kokoonpanoa ja kysymyksenasettelun tapaa, jotta epätasa-arvon muuttuvat mekanismit tai Ackerin (2006) termin epätasa-arvon regiimit voitaisiin saada esiin.

Työkonferenssin organisointia ja tutkijan hyödyntämiä rajaobjekteja on hyödyllistä pohtia siitä näkökulmasta, millaisen kokemuksen ne asettavat etualalle. Oppimisen mahdollisuuksia pohtiessani (ks. luku 4.3.2.) kiinnitin huomiota artefaktien – tällä kohtaa sukupuolten tasa-arvon käsitteen sekä tasa-arvokartoitusten – ohjaavaan voimaan rajaobjekteina. Intersektionaalisuuden näkökulmasta kyse on herkkyydestä sille, millaisia kokemuksia tuodaan esiin, mistä positiosta käsin ja mitä niiden kontekstista kerrotaan. Esimerkiksi tasa-arvokartoitukset kutsuvat käsittelemään sukupuolia naisina ja miehinä, mutta osallistujien omat, kartoituksen havainnoille mahdollisesti vastakkaisetkin kokemukset voivat lopulta liittyä sosiaalisten jakojen päällekkäisyyteen.

#### 4.3.2 Joustavuus tutkijan keinona

Tutkijan vuorovaikutustoiminta on keskeisessä asemassa intersektionaalisten erojen käsittelyn mahdollistamisessa. Tarkastelemallani foorumilla tutkijan mahdollistava toiminta näkyi ennen kaikkea joustavuutena. Työkonferenssin kehittämiskohteita ja -tapoja tavoitelleissa ryhmäkeskusteluissa sukupuolen häivyttäminen ja toisaalta sen huomioiminen olivat keskusteluissa usein läsnä yhtä aikaa (Leinonen & Heiskanen 2011, 263). Tämä havainto nostaa esiin tarpeen löytää keinoja, joilla sukupuoli voidaan pitää agendalla ja samalla säilyttää käsitteellinen joustavuus. Edelleen sukupuoli näytti kytkeytyvän usein osaksi muita eriarvoisuuteen liittyviä määrittelyjä – kuten määräämäänsä työtä ja sijaiskäytäntöjä naisenemmistöisellä alalla – ilman, että se tuli keskustelussa eksplisiittisesti mainituksi (Leinonen & Heiskanen 2011, 264). Isojen ja monialaisten organisaatioiden tasa-arvosuunnitelman luonnostelun tarkastelu nosti esiin organisaatioiden sisäisen moninaisuuden erilaisine johtajineen ja työ-kulttuureineen. Se voi tuottaa myös omat erityiset ja omanlaisiaan ratkaisuja kaipaavat ongelmansa. (Leinonen & Heiskanen 2011, 265).

Tutkijan vuorovaikutuksellisessa toiminnassa on siis sija moninaisuudelle myös sukupuolten tasa-arvoa käsittelevässä toimintatutkimuksessa. Tutkijan toimintaa koskeva tarkasteluni havainnollisti, miten tutkija huomioi tasa-arvon laajana kysymyksenä ja salli erilaisten näkökulmien tuomisen keskusteluun työkonferenssikeskusteluissa siitä huolimatta, että sukupuolten tasa-arvo on tutkijan hyödyntämän tasa-arvoagendan ensisijainen teema. Vuorovaikutustoiminnassa tämä sallivuus näkyi siten, että tutkija legitimoiti tasa-arvoagendan avulla osallistujien esittämiä huolenaiheita ja kokemuksia. (Leinonen 2014, 278–279.) Koska tasa-arvon konteksti on yleensä naisten ongelmien konteksti (ks. luku 4.1.1.), joustavuus voi auttaa tuotta-

maan sisältöjä, jotka koskevat myös miehiä ja miesten työoloja. Toisaalta taas normatiivisten käsitysten tiukka varjeleminen voi sulkea vaihtoehtoisia tasa-arvon edistämisen tapoja pois (ks. Leinonen 2014, 285).

Tämä tutkimus nostaa joustavuuden keskeiseksi tutkijan vuorovaikutustoiminnassa, kun lähdetään tuottamaan erilaisia sosiaalisia jakoja esiin. Tarkennan, että joustavuus voi tuottaa esiin sukupuolen ja muiden sosiaalisten kategorioiden yhteenliittymiä, jos niille ollaan sensitiivisiä. Lisäksi joustavuus voi tuottaa esiin osallistujia yhdistäviä ongelmia yli sukupuolirajojen uudessa kontekstissa ymmärrettyinä.

#### 4.3.3 Yhteenveto: Millaisia esteitä ja mahdollisuuksia monenlaisten ja päällekkäisten sosiaalisen jakojen käsittelyyn kommunikatiivisen toimintatutkimuksen foorumeilla on nähtävissä?

Tässä tulosluvussa olen ottanut kokoavasti käsittelyyn työkonferenssi- ja kehittämisfoorumeilla esiintyneet risteävät erot. Summaan seuraavassa esteitä ja mahdollisuuksia intersektionaalisten jakojen käsittelyyn tällaisilla foorumeilla. Intersektionaalisen ajattelun soveltaminen tarkoittaa työkonferenssissa aktivoituvien erojen ja niiden yhtäaikaisuuden tunnistamista sekä tutkijan joustavuutta rajaobjektien käytössä. Tutkimukseni myös kiinnittää huomion käytettävissä olevaan tietoon ja sen laatuun.

Erojen aktivoitumista ei voi täysin ennustaa, mutta ryhmäkokoonpanoilla on potentiaalisesti vaikutusta tähän. Vaikka erot nähdään hierarkioita luovina, niillä voidaan luoda myös puhetilaa kontekstista riippuen. Ryhmäkokoonpanoissa, joissa hierarkkiset asemat korostuvat, tutkijan rooli vuorovaikutukseen osallistujana ja näkökulmien esittäjänä painottuu. Tutkijalähtöiset rajaobjektit nostavat tiettyjä eroja etualalle, tässä tapauksessa sukupuolen, ja toisten erojen kätkeytymistä on vaikea välttää. Toisaalta sukupuolen merkitys saatettiin tunnistaa jonkin toisen erottelun avulla. Toimintatutkimuksellisissa kohtaamisissa intersektionaalinen näkökulma on tutkijan tilanteista herkkyyttä sosiaalisten jakojen yhtäaikaisuudelle. Ymmärrys sosiaalisten jakojen yhtäaikaisuudesta voi myös lisätä sukupuolten tasa-arvon legitimizeettiä, mutta tämä edellyttää käsitteellistä ja toiminnassa näkyvää joustavuutta.

Tutkijan toiminnassa erojen käsittely mahdollistui joustavuutena suhteessa osallistujien esittämiin kokemuksiin ja ongelmakohtiin. Joustavuus myös mahdollistaa vaihtoehtoisten tasa-arvon edistämisen tapojen nostamista esiin ja antaa tilaa sekä naisten että miesten ongelmien käsittelylle. Tähän sisältyy tasapainoilua tasa-arvoagendan ylläpitämisen ja erilaisten näkökulmien esittämisen mahdollistamisen suhteen. Tasa-arvoagendaa hyödyntämällä risteävien erojen käsittely työkonferens-

sifoorumilla mahdollistui. Tutkijan toiminnassa myös näkökulmien yhteensovittamisessa eri vuorovaikutuskeinoin on potentiaalia: siten voidaan mahdollistaa myös eri ryhmiä yhdistävien ongelmien käsittely.

Kehittämistilanteeseen tuodulla ja siinä hyödynnettävällä tiedolla on merkitystä sen kannalta, mahdollistuuko intersektionaalisen näkökulman soveltaminen. Esimerkiksi tasa-arvokartoitukset keskittyivät sukupuolijakojen käsittelyyn, jolloin erojen päällekkäisyys voi nousta käsittelyyn paremminkin osallistujien käsittelemien kokemusten kuin tasa-arvokartoitusten välityksellä. Esiin nousevat erot voivat ohjata myös tutkimuksellista intressiä eteenpäin, ja sen avulla voidaan kirkastaa toiminta-tutkimuksellisen kehittämistyön etenemistä ja tavoitteita.

#### 4.4 Kommunikaation mahdollistava raja-alue oppimisen mahdollistavana jännitteenä

Yksi tutkimukseni tavoitteista oli tuloksista nouseviin havaintoihin nojaten pohtia, millaisia yhteisen oppimisen mahdollisuuksia osallistujien kokemuksen ja kompetenssin sekä tutkijan asiantuntijatiedon ja vuorovaikutustoiminnan jännitteessä syntyy. Sovellan Wengerin (2000, 233) ajatusta siitä, että oppiminen rajoilla mahdollistuu parhaiten kokemuksen ja kompetenssin jännitteessä, jossa nämä kaksi eivät ole päällekkäisiä mutta eivät myöskään liian etäällä toisistaan. Jäsennän ensin sen, miten rajoilla tapahtuvan oppimisen jännitteen edellytykset tasa-arvotyökonferenssissa syntyvät. Näin havainnollistan rajoilla tapahtuvan oppimisen kontekstia.

Jäsennän oppimisen mahdollistavan jännitteen syntymisen edellytykset tasa-arvotyökonferenssissa taulukossa 3 kuvatulla tavalla.

**Taulukko 3.** Oppimisen mahdollistavan jännitteen edellytykset tasa-arvotyökonferenssissa.

Wenger (2000)	Tasa-arvotyökonferenssissa
Risteävät intressit	Hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan tavoittelu
Erojen ja yhtäläisyyksien käsittely	Osallistujien kokemukseen, työpaikkojen olosuhteisiin, käsitteisiin liittyvät erilaiset ymmärrykset ja sisällöt
Osallistujien kompetenssien kohtaaminen niiden omilla ehdoilla	Osallistujien ymmärrysten ja ehdotusten, toiminnan ja sen mahdollisuuksien hahmottamisen kontekstisidonnaisuus
Kunkin yhteisön jaettua välineistöä koskevat kääntämisen tavat, jotta kokemus ja kompetenssi vuorovaikuttavat	Työkonferenssin järjestelyt ja sisällöt sekä tutkijan toiminta eli kommunikaatiota mahdollistavat rajaobjektit: artefaktit, diskurssit ja jaettu prosessi sekä tutkija välittävänä rajasubjektina

Alaluvuissa avaan rajaobjektit (artefaktit, diskurssit ja jaetut prosessit) työkonferenssissa niiden koordinaation, läpinäkyvyyden ja neuvoteltavuuden näkökulmista. Rajaobjektien ominaisuudet näillä ulottuvuuksilla liittyvät siihen, miten ne mahdollistavat yhteyksiä eri sosiaalisten maailmojen välillä. Wenger (2000) on johtanut jaot-  
telun Starin ja Griesemerin (1989) rajaobjektitutkimuksesta tarkastellessaan eri (käy-  
töntö)yhteisöjen rajoilla tapahtuvaa oppimista. Tarkoitus on koota yhteen jännitteitä  
ja ratkaistavia paikkoja ja nostaa esiin, millaisia oppimisen mahdollisuuksia ja vaa-  
teita eri ulottuvuuksilla on löydettävissä.

Koordinaation ulottuvuus kiinnittää huomion toiminnan mahdollistamiseen, lä-  
pinäkyvyys käsittää pääsyn erilaisiin ymmärryksiin ja merkityksiin ja kolmantena  
neuvoteltavuus viittaa merkitysten yhteensovittamiseen yhteistyön mahdollista-  
miseksi. Yhteenvedo-osuudessa pohdin vielä lyhyesti, millaisesta oppimisesta voisi  
tällaisessa ensikohtaamisessa olla kysymys.

Uuden ymmärryksen luominen ja oppiminen työkonferenssissa ovat tutkimukses-  
sani kiinnostuksen kohteena raja-alueella tapahtuvana kommunikaationa. Näen työ-  
konferenssin vuorovaikutustilanteena, jossa ja jonka järjestelyillä luodaan uuden  
ymmärryksen ja tiedon tuottamisen tilaa. Tutkimusasetelmastani johtuen tarkaste-  
lussa korostuu tutkijan ja muiden osallistujien välinen toiminta. Tutkijan rooli ja toi-

minta ovat mukana rajaobjektien eri aspektien avaamisessa, sillä näen tutkijan viitekehykseni mukaisesti rajoilla toimivana subjektina, joka paitsi rakentaa siltoja, myös kulkee ajoittain niiden yli.

Taulukkoon 4 on koottu tutkimuksessa esiin nostetut rajaobjektit niiden koordinaation, läpinäkyvyyden ja neuvoteltavuuden näkökulmista. Seuraavissa alaluvuissa puretaan jokaisen tason rajaobjektit aina yhden ulottuvuuden näkökulmasta. Artefakteihin kuuluvat tässä tarkastelussa tasa-arvotyökonferenssin tehtävänannot, tasa-arvokartoitukset ja sukupuolten tasa-arvon käsite. Artefaktien osalta keskeiseksi nousevat tutkijan ja osallistujien tiedolliset suhteet. Diskurssit tarkoittavat kommunikatiivisen toimintatutkimuksen demokraattista dialogia. Diskurssien osalta keskeiseksi nousevat siis tilanteeseen liittyvät normatiiviset intressit, jotka usein ovat tutkijavälitteisiä. Normatiivisia kehyksiä olen avannut jo tulosluvussa 4.1., ja niihin kuuluvat tiivistetysti kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ja feministisen metodologian emansipatoris-pragmaattiset pyrkimykset, osallistaminen, yhteisymmärrys ja yhteinen tietotuotanto. Kolmas rajaobjektien ja -prosessien luokka, jaetut prosessit, viittaa työkonferenssiin osana toimintatutkimusprosessia. Jaettuja prosesseja luonnehtii sisällöllinen toiminnallisuus, jolla tarkoitan työkonferenssin tuotosten muodon ja sisällön kytköstä mahdollisen toiminnan muovautumiseen. Jaetuissa prosesseissa erityistä on se, että tuossa osiossa työkonferenssityöskentely niveltyy osaksi toimintatutkimuksellisen prosessin kokonaisuutta, joka on suhteessa mahdolliseen tulevaisuuteen ja paikalliseen toimintaan.

**Taulukko 4.** Rajaobjektit ja -prosessit sillanrakentajina työkonferenssissa eri sisäkkäisillä tasoilla Wengeriä (2000) soveltaen.

Rajaobjektit ja -prosessit	KOORDINAATIO eli toimintaa mahdollistava paikallinen tulkittavuus	LÄPINÄKYVYYS eli merkitäisiin pääsy	NEUVOTELTAVUUS eli monen suuntaisten yhteyksien mahdollistaminen
<p>Artefaktit</p> <p>1) Tehtävänannot</p> <p>2) Tasa-arvokartoitukset</p> <p>3) Sukupuolten tasa-arvo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollistavat toimintaa sekä paikallisesti että yhdessä</li> <li>• Mahdollistavat eri näkökulmien tuomisen, mutta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- tutkijavälitteisyys käsitteiden ja sisältöjen ymmärrettäväksi tekemisessä alkuvaiheessa</li> <li>- harmonian ylläpitäminen (Korvajärvi 2002) haastaa paikallisen toiminnan luomista</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mahdollistavat kokemuksen esiin tuomisen</li> <li>• Ymmärrykset ja näkökulmat jäsentyvät tilanteisesti vuorovaikutuksessa</li> <li>• Läsnä myös kokemus ja osallistujien kumuloitunut ymmärrys sukupuolesta ja tasa-arvosta</li> <li>• Miten sukupuolista osallistujia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tehtävänannot melko avoimia, vaiheet ohjaavat ja rajaavat</li> <li>• Tasa-arvokartoitukset ja sukupuolten tasa-arvo välittävät tutkijan ymmärrystä tasa-arvoagendasta</li> <li>• Tasa-arvokartoitukset osallistujien haastettavissa oman kokemuksen kautta</li> <li>• Tasa-arvokartoitukset tutkijalle väline tiedollisten rajojen ylittämiseen</li> </ul>
<p>Diskurssit:</p> <p>demokraattinen dialogi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutustuminen menettelytapaan askeleena paikalliseen soveltamiseen</li> <li>• Tiedolliset rajat asettavat ongelmat paikallisesti ratkaistaviksi</li> <li>• Millaiset jaot osoittautuvat paikallisesti relevanteiksi</li> <li>• Väliytyvätkö normatiiviset ulottuvuudet paikalliseen toimintaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kokemusten esiin tuominen yhteydessä osallistujan asemaan ja sukupuoleen <ul style="list-style-type: none"> <li>- näkökulmien ymmärtämisen mahdollistaminen</li> </ul> </li> <li>• Tutkijan selonteot avaavat käsitteiden merkityksiä</li> <li>• Tuoko eroja ja yhtäläisyyksiä riittävästi esille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisoinnin ja tutkijan toiminnan kysymys, miten moniäänisyys pääsee esiin</li> <li>• Tutkija hyödyntää artefakteja näkökulmien yhteen saattamisessa ja ymmärrettäväksi tekemisessä</li> <li>• Tutkijan muotoilut ja arvioinnit kutsuvat osallistumaan ja tuottamaan omaa näkökulmaa</li> </ul>
<p>Jaetut prosessit:</p> <p>Työkonferenssi osana toimintatutkimusprosessia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työpaikat: synnyttää luonnoksia paikallisen toiminnan koordinointiin</li> <li>• Tutkija: mahdollistaa toimintatutkimuksellisen spiraalin sekä artefakteja ja diskursseja koskevan jatkokehittelyn ja rajaamisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miten keskeneräisyys, vaihteellisuus ja prosessin jäljet pääsevät näkyviin tuloksissa ja (työpaikkojen) jatko-työskentelyssä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miten tulokset ja toiminta kiinnittyvät paikalliseen kehittämISRakenteeseen <ul style="list-style-type: none"> <li>- tilanteinen ja organisaation toimivalta</li> </ul> </li> <li>• Millaiseen sukupuolten tasa-arvon edistämiseen työpaikat toimijoihin sitoutuvat</li> </ul>



#### 4.4.1 Koordinaatio

Koordinaatio eli toimintaa mahdollistava paikallinen tulkittavuus kiinnittää huomion siihen, miten rajaobjekteilla mahdollistetaan toimintaa sekä kehittämistilanteissa että paikallisesti työskentelyyn osallistuvilla työpaikoilla. Rajaobjektien tulisi olla muovailtavissa sekä paikallisesti että suhteessa toimijoiden erilaisiin vaatimuksiin kuitenkin niin, että ne ovat riittävän vankkoja säilyäkseen rajojen yli (Star & Griesemer 1989, 393). Rajaobjektien ja -prosessien koordinaatioon liittyvät uuden ymmärryksen tuottamista mahdollistavat jännitteet syntyvät sen järjeleimisestä, miten muotoa ja sisältöä sovelletaan paikallisesti ja mitä rajaobjektit näyttävät paikallisesta toiminnasta. Työkonferenssissa rajaobjektien käytössä normatiiviset kehykset korostavat tutkijan roolia ja asettavat vaateita mutta myös mahdollisuuksia paikalliselle toiminnalle.

Artefaktit (työkonferenssin tehtävänannot, tasa-arvokartoitukset ja sukupuolten tasa-arvo) ovat hyödynnettävissä sekä paikallisesti että yhteisessä kehittämistilanteessa. Työkonferenssitilanne synnyttää (ainakin osin tutkijavälitteisesti) ymmärryksiä käsitteistä ja sisällöistä, joita osallistujat työstävät suhteessa kokeimuksellisiin työpaikkakonteksteihinsa ja joiden käsittely voi muodostua paikallisesti monimutkaisemmaksi, kun merkityksistä neuvotellaan osittain uudelleen. Rakenteeltaan artefaktit ovat tutkijalähtöisiä, vaikka sisällön tuottavat osallistujat ja heidän työyhteisönsä. Artefaktien paikallisesta käytettävyydestä nousee kysymys, ovatko ne riittävän vankkoja, jotta sukupuolten harmoniaa ylläpitävät työpaikat (vrt. Korvajärvi 2002) kykenevät tuottamaan uutta ymmärrystä sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta työpaikalla.

Diskursseilla viitataan paitsi itse keskustelutilanteisiin, myös menettelytapoihin ja periaatteisiin, jotka ohjaavat rajaobjektien käyttöä ja tutkijan toimintaa rajasubjektina. Koordinaation kannalta kyse on siitä, mitä mahdollisuuksia diskurssi luo paikalliseen soveltamiseen. Tasa-arvotyökonferenssin demokraattinen dialogi järjestelyineen ja sääntöineen on osallistujille tutustumista menettelytapaan, jolla he voivat itse työstää artefakteja paikallisesti työpaikoillaan. Kyse on menettelytavan opettelemisesta, muodon antamisesta sisällön käsittelylle.

Aiemmin olen nostanut esiin, miten tutkija työkonferenssivuorovaikutuksessa merkitsi tiedollisia rajoja ja kutsui siten keskusteluun osallistujia myös esittämään omia tulkintojaan. Tiedolliset rajat myös lopulta asettavat ongelmat paikallisesti ratkaistaviksi, kun otetaan huomioon, että paikallisestikin ongelmat voivat olla

hyvin monen tyypisiä. Esimerkiksi isoilla työpaikoilla, jollaisia kaikki tutkimukseen osallistuneet työpaikat olivat, eri toiminnoissa voi artefakteista nousta erilainen aspekti relevantiksi. Monenkeskinen työkonferenssi tuo eri työpaikkojen sosiaalisia maailmoja esiin, mutta paikallisesti sovellettuna työkonferenssi voi nostaa myös erilaisia, toimintospesifejä tasa-arvoon ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen liittyviä jakoja näkyviin. Paikallisella tasolla voi nousta tarve räätälöidä myös menettelytapoja esimerkiksi niin että ryhmäjaioissa huomioidaan toimintoihin liittyviä erityispiirteitä. Tämä voisi tarkoittaa vaikkapa määräaikaisten työntekijöiden nostamista esiin omana ryhmänään yhteisöissä, joissa on eri työsuhtemuotoja eriyttäviä käytäntöjä.

Työkonferenssiympäristössä tutkijan toimintaa ohjaavat normatiiviset näkökulmat tehdään näkyviksi artefaktien avulla. Uuden ymmärryksen luominen paikallisesti edellyttää, että artefakteja voidaan diskursseissa käyttää tavalla, joka lisää ymmärrystä ja kohtauttaa tietoa ja kokemusta. Osana toimintatutkimuskokonaisuutta tutkija on toki mukana myös siirtämässä menettelytapoja paikalliselle tasolle. Pyrkimys hierarkioiden ylittämiseen on paikallisesti vaikeampi toteuttaa kuin monenkeskisessä työkonferenssissa, kuten esimerkki puolustusvoimissa toteutetusta kehittämistilanteesta osoitti (Leinonen et al. 2012, 10–11). Organisaation rakenteet, toimintatavat ja kulttuuri voivat olla vaikuttavia tekijöitä, jotka kehittämistilanne voi tehdä näkyväksi ja siten tarjota mahdollisuuksia uusille ymmärryksille paikallisestikin.

Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena on ollut toimintatutkimuksellisen prosessin alkuvaiheeseen sijoittunut työkonferenssi. Jaettujen prosessien näkökulma kiinnittää kuitenkin huomion myös siihen, että työkonferenssi on osa laajempaa toimintatutkimusprosessia. Työkonferenssi tuotti prosessiin sisältöjä ja jatkuvuutta. Paikallisen toiminnan koordinointiin työkonferenssi tuotti tasa-arvosuunnitelman luonnoksen kullekin osallistuneelle työpaikalle, samoin kuin puolustusvoimien kehittämistilaisuus tuotti luonnoksen yksikön oman toiminnan kehittämiseen. Tietyssä mielessä suunnitelmaluonnos tuotti myös yhden normatiivisen kontekstin lisää: näitä asioita tulisi tasa-arvosuunnitelmassa ja -työssä työpaikalla käsitellä. Tutkijalle puolestaan tasa-arvotyökonferenssi mahdollistaa yksityiskohtaisemman työskentelyn työpaikkojen kanssa ja menettelytavan soveltamisen, kun sitä on edustuksellisesti päästy kokeilemaan. Laajemmassakin kehittämisprosessissa paikallinen kehittäminen on vain rajallisesti tutkijan käsissä. Tieteelliselle työlle se tietenkin tuottaa aineistoa pohtia toimintatutkimuksellisen kehittämisen edesauttamista sekä mahdollistaa artefakteja ja diskursseja koskevan jat-

kokehittelyn ja rajaamisen. Tämä tutkimus on osa sitä työtä. Prosessin eteneminen voi tarkoittaa uusien, hienojakoisempien rajaobjektien luomista tarpeen mukaan.

Kaiken kaikkiaan oppimisen jännitteen mahdollistamiseen koordinaation näkökulmasta paikallisessa soveltamisessa muovailtavuuden lisäksi on tärkeää, miten rajaobjekteihin liittyvät normatiiviset pyrkimykset ovat siirrettävissä ja säilytettävissä, kun kehittämistoimintaa muotoillaan. Samalla työpaikan erityinen konteksti tulisi huomioida rajaobjektien käyttämisessä. Rajaobjekteihin tasa-arvotyökonferenssissa liittyvä normatiivisuus voi synnyttää tarpeen korostaa tutkijan roolia sekä muodossa että sisällössä.

#### 4.4.2 Läpinäkyvyys

Läpinäkyvyyden eli merkityksiin pääsyn käsitteen kautta on mahdollista tarkastella rajaobjekteja siitä näkökulmasta, miten työkonferenssin menettelytavat ja sisällöt mahdollistavat erilaisten ymmärryksien ja niiden kontekstin käsittelyn. Kyse on siis osaltaan siitä, mahdollistavatko rajaobjektit eri näkökulmien välistä kääntämistä (ks. Star & Griesemer 1989, 393). Rajaobjektien ja prosessien läpinäkyvyyden jännitteet uuden ymmärryksen tuottamisessa syntyvät siitä, asettuvatko kokemus ja kompetenssi vuorovaikutukseen sukupuolten tasa-arvon kehityksessä ja miten se voi tapahtua. Näyttää siltä, että rajaobjektit olivat työkonferenssissa riittäviä tuottamaan keskustelua ja kokemusten kertomista, mutta tietyn rajoituksen.

Työkonferenssi on suunniteltu siten, että sen diskurssit ja artefaktit mahdollistaisivat kokemuksen esiin tuomisen. Kuitenkaan ymmärryksen ja kokemuksen kertomisen konteksti ei muotoudu ainoastaan tutkijavälitteisistä artefakteista, vaan myös muista käsityksistä, keskusteluista ja yhteiskunnallisista ilmiöistä, joita osallistujat tuovat mukanaan. Osallistujat hyödyntävät näitä käsityksiään piiloisesti tai avoimesti. Käsitykset ja mielikuvat sukupuolesta ovat osa heidän järjkeilyään siitä, miksi sukupuolirajoja on olemassa, kuten havainnollistin sukupuolirajojen tuottamista koskevassa analyysissäni (Leinonen 2012). Nostin myös esiin, miten osallistujien esittämät kokemukset joko ylläpitävät tai haastavat sukupuolirajoja (ibid.; ks. myös tulosluku 4.2.). Artefaktit voivat myös ohjata sitä, millaisen kokemuksen esittämisestä tulee relevanttia, mikä puolestaan voi vaikuttaa siihen, mitä ja kuka kokemuksia tuo esiin. Ensinnäkin, tutkijan muotoilut tekevät joitain näkökulmia relevanteiksi, kuten toin näkyviin sukupuolikiintiöitä

käsitelleen aineisto-otteen avulla. Toiseksi, tasa-arvokartoituksiin ja sukupuolten tasa-arvon käsitteen käyttämiseen liittyi kaksijakoinen sukupuolikäsitys, joka ohjasi keskustelemaan naisista ja miehistä ja vertaamaan näitä ryhmiä sekä niihin liittyviä käsityksiä toisiinsa. Sama koskee myös työkonferenssitilanteen organisoimista, josta keskusteltiin tutkijan valintana toimintatutkimusta ja feminististä metodologiaa käsitelleessä artikkelissa (Leinonen et al. 2012; ks. myös tulosluku 4.1.1.). Tasa-arvosta puhuttiin naisina ja miehinä.

Diskurssit ja jaetut prosessit tuottivat siis myös kehyksiä kokemuksista keskustelemiselle työkonferenssissa. Kuten olen tuonut esiin, työkonferenssitilanteessa naiset puhuivat sukupuolesta ja siihen liittyvistä kokemuksistaan, miehet eivät juurikaan. Naisten osalta omien kokemusten käsittelyyn vaikutti myös hierarkkinen asema työpaikalla. (ks. Leinonen 2012) Tasa-arvo määrittyi ensisijaisesti naisten asiaksi. Ei ole kuitenkaan kyse pelkästään siitä, pääsevätkö miesten sukupuoleen liittyvät kokemukset sellaisiksi merkittynä esille. Uuden ymmärryksen tuottamisen kannalta Drejhammarin (1998) huomio kuulluksi tulemisen tarpeellisuudesta keskustelutilanteessa on tärkeä. Wengeriläisen (2000, 233) rajoilla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta kysymys on, tapahtuuko sukupuoli- ja hierarkkisten rajojen välillä kääntämistä niin että kokemus ja kompetenssi todella asettuvat vuorovaikutukseen keskenään. Uuden ymmärryksen ja kehittämistoiminnan kannalta on merkitystä myös sillä, onko osallistuvilla miehillä sellaista kompetenssia, jolla nähtäisiin yhteys naisten kokemukseen. Voidaan kysyä, tuottavatko kohtaamiset edelleen näkökulmia muuttavaa kokemusta. Jos otetaan todesta Drejhammarin (1998) sekä Ekman Philipsin ja Rehnströmin (1996) esittämät huomiot siitä, että naisten kompetenssi jää usein piiloon, tulisi huomiota kiinnittää siihen, miten naisten kompetenssi tulisi paremmin näkyviin ratkaisuna niinkin ongelmiin, joita miehet nostavat esiin.

Diskursseissa eli työkonferenssin demokraattisessa dialogissa pääsy käsitteiden merkityksiin tapahtuu ainakin osin tutkijavälitteisesti. Erityisesti tutkijan tekemät selonteot vuorovaikutuksessa avaavat käsitteiden merkityksiä (Leinonen 2014). Selontekojen rakentaminen voi luoda tilaa myös täydentää tai muuttaa käsitteiden sisältöä, mikä edellyttää osallistujien suostumusta vaihtoehtoisten tulkintojen mahdollisuuteen. Kuten tutkijan vuorovaikutuskeinojen tarkastelussa osoitin, tutkija suhtautui erilaisten näkökulmien tuomiseen keskusteluun sallivasti ja pyrki luomaan yhteyksiä osallistujien huomioiden ja kokemusten sekä käsitteiden välille (ibid.). On syytä pohtia, tuovatko työkonferenssikeskustelut eroja ja yhtäläisyyksiä riittävästi esille normatiivisessa tehtäväorientoituneessa kehyy-

sessä. Tähän liittyy myös erojen hienojakoisuus, jota ei välttämättä organisoinnissa pystytä ottamaan huomioon, kun ryhmäjakoja tehdään. Tutkijan toiminta luo yhteyksiä sosiaalisten maailmojen välille mutta ennen kaikkea paikallisen kokemuksen ja tasa-arvoagendan välille. Toimintatutkimukselliset kokeilut, joissa erimielisyyden käsittely on otettu lähtökohdaksi keskustelujen organisoinnille (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010) tai tutkijan toiminta virtuaalisena, näkökulmia kyseenalaistavana osallistujana (Sandberg & Wallo 2013), voisivat antaa lisää keinoja käsitellä jännitteitä keskusteluista edesauttavalla tavalla.

Normatiivisuus puolestaan toimii peilinä sekä tutkijan toiminnalle että keskusteluille: linkittäminen tasa-arvoagendaan sekä työkonferenssin organisoinnin kommunikatiivisesta toimintatutkimuksesta nousevat periaatteet varmistavat osaltaan sitä, etteivät käsitteet ja dialogi ole tilanteessa miten tahansa käytettävissä. Vaikka tutkija on toiminnassaan salliva ja käsitteitä käytetään joustavasti, eivät merkitykset tasa-arvon edistämisen yhteisen teeman alla voi olla mitä tahansa. Osallistujat ovat astuneet tietynlaiseen kehittämisen kontekstiin, jossa oppimisen mahdollistava jännite syntyy yhteisestä kehittämisen intressistä. Toimintatutkimuksen kytkeytyminen feministiseen metodologiaan ja sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen tarkoittaa, että mikä tahansa yhteistyön tuotos ei ole hyvä.

Sukupuolten tasa-arvon ominaisuutena rajaobjektikäytössä on naisten kysymysten käsittelyyn ohjautuminen. Yhtäältä tähän liittyy toisen rajaobjektin, tasa-arvokartoituksen, työpaikkakohtaiset tulokset, jotka nostivat esiin naisten suuremman tyytymättömyyden työoloihinsa ja tasa-arvotilanteeseen. Toisaalta tähän liittyvät myös yleisemmät tasa-arvopuheen kehykset ja tasa-arvotyön historia, jossa sukupuolten tasa-arvo on kiinnittynyt naisten asemaan ja toimintaan (ks. Brunila 2009, 71–105).

Sukupuolten tasa-arvon käsitteeseen rajaobjektina sisältyy kuitenkin joustavuutta, jota tutkija hyödyntää nostaessaan erilaisia näkökulmia keskusteluun (Leinonen 2014, 285) ja samalla käsitteen määrittelyyn liittyvä retorinen tilanteiden valtakamppailu osallistujien kesken sisältää riskin, että kehiteltävät toimenpiteet eivät tavoita sukupuoleen liittyvää epätasa-arvoa (Leinonen & Heiskanen 2011, 269). Kytösten tekemisessä sukupuolen ja osallistujien kokemusten välille korostuu tutkijan vastuu.

Läpinäkyvyyden ulottuvuudella oppimisen haasteeksi muodostuu, miten rakentaa artefaktit ja diskurssit siten, että niiden avulla tuotettaisiin monipuolisempia kuvauksia. Jaetun prosessin näkökulmasta tämä nostaa edelleen kysymyksen, miten edetä siten, että monipuolisuus mahdollistuu.

Star (2010, 606–607) on omassa rajaobjektien tarkastelussaan havainnut, että yhteistyön tuloksena syntyvä tuotos voi olla samaan aikaan sekä epämääräinen että hyödyllinen. Tämä havainto edesauttaa myös toimintatutkimuksellisten rajaobjektien käytettävyyden pohtimista oman tutkimuksen kontekstissa. Yhtäältä havainto kiinnittää huomion siihen, että keskeneräisyys ei tarkoita käyttökelttomuutta, kun vaikkapa sukupuolten tasa-arvon käsitettä käytetään työpaikan kehittämisen rajaobjektina. Toisaalta työkonferenssin työskentelyn tulokset kootuina ryhmätyötuloksina ja tasa-arvosuunnitelmaluonnoksina ovat siistejä esityksiä siitä prosessista, jossa ne ovat muovautuneet. Jaetussa prosessissa uuden ymmärryksen tuottamisen kannalta voisi kuitenkin olla hyödyllistä, että keskeneräisyys, vaihteellisuus ja prosessin jäljet tulisivat paremmin näkyviin. Työpaikkoihin kytkeytyvässä kehittämistyössä tämä voisi olla tärkeää siltä kannalta, että tasa-arvon kehittämisen työn mielekkyys säilyisi, kun tasa-arvotyön jäljet ja tarkoitus jäisivät näkyviin. Prosessin edetessä ei ainoastaan muodolla vaan myös sisällöllä tulisi olla merkitys.

Kokoavasti voi siis todeta uuden ymmärryksen tuottamisesta, että kokemuksien ja kompetenssien yhteen saattamisessa tutkijaan kohdistuu tarpeita tehdä kytköksiä, jotka tuovat näkökulmat osaksi sukupuolten tasa-arvoa. Tähän liittyy tarpeita erityisesti miesten kohdalla mutta myös eri hierarkia-asemat huomioiden. Oppimista mahdollistavaa jännitettä voisi vahvistaa erilaiset näkökulmat esille nostava tietoinen organisointi. Monenkeskisellä foorumilla kuitenkin voi vielä olla tarpeen erotella eri konteksteista nouseva käsitysten erilaisuus ja toisaalta taas itse asiaan liittyvä erimielisyys ts. ovatko erilaiset käsitykset kontekstisidonnaisia vai eivät. Jotta kytkös tasa-arvon edistämiseen säilyisi, työkonferenssin tuloksissa voisivat eri vaiheet ja käsitykset tulla tarkoituksellisesti enemmän esiin kuin kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa on yleensä katsottu tarpeelliseksi (vrt. Gustavsen 1991).

#### 4.4.3 Neuvoteltavuus

Neuvoteltavuus eli monensuuntaisten yhteyksien mahdollistaminen viittaa siihen, että toimijoiden on soviteltava erilaiset merkitykset yhteen yhteistyön mahdollistamiseksi. Eri näkökulmien sovittelun yhteen jonkinlaiseksi representaatioksi ei tarvitse merkitä konsensusta, vaan rajaobjekteilla tulisi voida vastata mahdollisesti ristiriitaisiin tarpeisiin (Star & Griesemer 1989, 413). Eri sosiaalisten maailmojen loukkaamattomuus on tärkeää liittolaisuuden säilyttämisessä (ibid. 389).

Rajaobjekteihin liittyviin neuvotteluihin ei Starin ja Griesemerin käsittelyssä kuulunut vallan tarkastelua. Näyttää kuitenkin siltä, että työkonferenssissa neuvottelutavuuden näkökulmaan sisältyy väistämättä artefakteissa jännitteitä tuottavaa ja purkavaa valtaa sekä etenkin paikallisella tasolla kehittämistyön mahdollistamiseen ja organisaatioiden hierarkioihin liittyvää valtaa.

Artefaktit asettuvat työkonferenssissa neuvottelun kohteeksi. Tehtävänannot etenevät vaiheittain suhteellisen vapaasta visioinnista käytännöllisiin ja lopulta paikallista toimintaa koskevaan käsittelyyn. Rajausta käsittelylle tulee prosessin myötä. Kuten kolmannen, työpaikkojen omien ryhmien, vaiheen analyysissä osoittautui, esimerkiksi käsitteeseen liittyvä rajausta jatkui vaikuttaen siihen, millaisia asioita voitiin tai ei voitu käsitellä tasa-arvon yhteydessä (Leinonen & Heiskanen 2011). Käsitteisiin liittyvä neuvottelu on välttämätön, jotta keskusteluun tuotaisiin kokemuksia ja ne edelleen voisivat mahdollistaa yhteyksiä. Tasa-arvokartoitukset ja sukupuolten tasa-arvo välittävät tutkijan ymmärrystä tasa-arvoagendasta. Vaikka tasa-arvokartoitukset ovat tutkijalle väline tiedollisten rajojen ylittämiseen, niissä esitetyt tulokset ovat osallistujien haastettavissa osallistujien oman kokemuksen avulla. Tasa-arvokartoitus paitsi purkaa myös tuottaa jännitteitä. Tällaisen tiedollisten rajojen yli toiminnan tutkija pyrki mahdollistamaan esimerkiksi asettumalla tietämättömäksi ulkopuoliseksi, joka tekee välillä ”tyhmiäkin kysymyksiä” (Leinonen 2014, 284). Näin työkonferenssikeskustelusta rakentuu molemminpuolinen uuden ymmärryksen tuottamisen areena, kun sitä ajatellaan tutkijan ja muiden osallistujien suhteena.

Diskursseihin liittyvä neuvoteltavuus kiinnittää huomion taas työkonferenssin organisointiin ja tutkijan toimintaan, nyt siltä kannalta, miten moniäänisyys pääsee esiin normatiivisissa kehyksissä. Tutkijan vuorovaikutuksellinen toiminta luo neuvottelun mahdollisuudelle tilaa: Ensinnäkin yhteisymmärryksen luomisessa tutkija käyttää artefakteja eli sitoo keskustelua osaksi tasa-arvoagendaa. Toiseksi tutkijan muotoilut ja arvioinnit kutsuvat osallistumaan ja tuottamaan omaa näkökulmaa, eli tutkijan esittämät huomiot on rakennettu neuvottelunalaisiksi.

Jaettuna prosessina työkonferenssin tulokset ja sen viitoittama toiminta asettuvat jatkotyöskentelyssä osaksi kunkin työpaikan paikallista kehittämistä. Uusi ymmärrys kanavoituu ja asettuu jälleen neuvoteltavaksi paikallisen kehittämisrakenteen välityksellä. Työkonferenssin tulosten perusteella arvioimme, että kiinnittyminen paikalliseen kehittämisrakenteeseen osoittautui tärkeäksi, jotta laajempi määrä henkilöstöä pääsi osalliseksi keskustelua ja jotta se kytkeytyi vahvemmin osaksi paikallista toimintaympäristöä (Leinonen & Heiskanen 2011, 269).

Muutoksen tuottamisesta ei työkonferenssi yksin voi olla vastuussa (Ekman Philips & Rehnström 1996, 56–57). Työpaikkojen sisäisiäkin keskustelutiloja tarvitaan, jotta kehittämistyö mahdollistuisi (vrt. Pålshaugen 2002). Tarvitaan myös päätöksentekoon tarkoitettuja foorumeita, mahdollistavaa valtaa. Jotta työkonferenssin tuloksia voitaisiin jatkojalostaa, on oltava työpaikkakohtaisia tukirakenteita ja tasa-arvotyön on kiinnityttävä työpaikan kehittämisen rakenteisiin. (Leinonen & Heiskanen 2011, 271–272)

Työkonferenssissa kohtaavat organisaatiot, joiden pääasiallinen tehtävä on käynnistää omaa työpaikkaa koskevaa kehittämistyötä. Tilanne on kommunikation organisointia varten järjestetty ja arjesta poikkeava. Työkonferenssi raja-alueena tarjosi osallistujille turvallisen paikan erilaisten rajojen ylittämiseen ja arkojen aiheiden käsittelyyn muiden kuin oman organisaation jäsenten kanssa. Tällaisella mahdollisuudella on merkitystä siitä näkökulmasta, että sukupuoli ja valta toimivat organisaatioissa yhdessä ja erottelut tuottavat erilaisia etuoikeutettujen ja heikkojen asemia. Eri asemista ja organisaatioista tulevien osallistujien kokemusten ja ideoiden vaihtaminen voi ruokkia oman organisaation kehittämistä tavalla, joka ei ollut uhkaava. Osallistujat kokivat työkonferenssin näkökulmia laajentavana ja tehokkaana työskentelytapana. (Leinonen 2012, 642.)

Työkonferenssissa ryhmällä on ollut tietty toimivalta, joka herättää kysymyksen siitä, millaiseen suhteeseen se asettuu organisaation toimivallan kanssa. Kiinnittykö työskentely toimintaa mahdollistavaan valtaan myös prosessin jatkuessa? Miten näkökulmien neuvoteltavuus säilyy, kun organisaatiohierarkiaan liittyvät jännitteet asettuvat mukaan kehittämiseen? Oppimisen mahdollistumisen kannalta on tärkeää, pysyykö neuvottelu artefakteista, erityisesti sukupuolten tasa-arvosta, yllä. Se, miten ymmärrys rakentuu prosessin jatkuessa vaikuttaa myös siihen, miten toimintatutkimusprosessin tulokset ovat arvioitavissa.

Kaikkiaan näkökulmista neuvottelemisen monensuuntaisten yhteyksien mahdollistamisena kiinnitti huomion siihen, miten tutkijan tuottamien rajaobjektien neuvottelunalaiseksi tekeminen oli tärkeää oppimisen jännitteen luomisessa sukupuolten tasa-arvon kehyksessä. Työkonferenssissa syntyvä uusi ymmärrys asettuu taas neuvottelun kohteeksi, kun siitä tulee osa työpaikan omaa kehittämistä. Tällöin kehittelyjen tulisi kiinnittyä työpaikkakohtaiseen kehittämisrakenteeseen ja mahdollistavaan valtaan. Oppimisen mahdollistuminen on kiinni myös siitä, säilyykö neuvoteltavuus työpaikkojen omissa kehittämisprosesseissa vai törmääkö se rajoittavaan valtaan.



#### 4.4.4 Yhteenveto: Millaisia yhteisen oppimisen mahdollisuuksia osallistujien kokemuksen ja kompetenssin sekä tutkijan asiantuntijatiedon ja vuorovaikutustoiminnan jännitteessä syntyy?

Tässä luvussa olen pyrkinyt tuomaan tutkimushavainnot rajoilla tapahtuvan oppimisen, uuden ymmärryksen tuottamisen kontekstiin. Olen nostanut esiin sen, millaisia yhteisen oppimisen mahdollisuuksia osallistujien kokemuksen ja kompetenssin sekä tutkijan asiantuntijatiedon ja vuorovaikutustoiminnan jännitteessä syntyy tarkastelemalla tasa-arvotyökonferenssin rajaobjektien eri aspekteja eli *koordinaatiota, läpinäkyvyyttä ja neuvoteltavuutta*.

Koordinaatiolla viitattiin siihen, miten rajaobjektit – artefaktit, diskurssit ja jaetut prosessit – ovat tulkittavissa niin että ne mahdollistavat toimintaa sekä työkonferenssissa että työpaikoilla. Läpinäkyvyys tarkoitti rajaobjektien tarkastelua merkityksiin pääsyn näkökulmasta eli miten rajaobjektit mahdollistavat erilaisten ymmärrysten ja niiden kontekstin käsittelyn. Molemmissa näkökulmissa tutkijan rooli korostui normatiivisten kehysten ja siten oppimisen mahdollistavan jännitteen ylläpitäjänä. Koordinaation näkökulmassa tämä koski erityisesti siirtymistä työkonferenssin monenkeskisistä ryhmätoista paikalliselle tasolle siten, että huomioitiin sekä kehittämistyön organisointi että sisältöjen tuottaminen. Läpinäkyvyyden näkökulmassa tämä tarkoitti osallistujien näkökulmien liittämistä sukupuolten tasa-arvoon, niin että kokemukset ja kompetenssit voisivat yhdistyä.

Oppimisen mahdollistavassa jännitteessä olennaista on *koordinaation* näkökulmasta kehittämistoiminnan muotoilussa rajaobjektien muovailtavuus kunkin työpaikan erityisessä kontekstissa, jossa pitäisi kuitenkin pystyä säilyttämään normatiiviset kehykset, sillä ne koskevat sekä kehittämisen tapaa että tarkoitusta. Paikallisen työskentelyn ja työkonferenssin monenkeskisen työskentelyn vaihtelussa siis etualalle nousevat vuoroin normatiiviset kehykset ja työpaikkakontekstien erityisyys rajaobjektien käyttämisessä.

Kun tarkastellaan oppimisen mahdollistavaa jännitettä *läpinäkyvyyden* näkökulmasta, tärkeäksi nousee yhtäältä yhdistävien tekijöiden löytäminen osallistujien välillä ottaen huomioon ne ryhmät, jotka näyttäytyvät irrallisina sukupuolten tasa-arvon ymmärryksistä ja kontekstista. Tutkijalla on keinoja ja paikka kytkösten tekemiseen kokemusten ja sukupuolten tasa-arvon välillä. Erityistä tarvetta tähän näyttäisi olevan miesten kohdalla sekä eri hierarkia-asemat huomioiden. Toisaalta oppimista voisi tästä näkökulmasta edesauttaa myös erojen esiin nostamisen tietoisien organisoimisen tapojen hyödyntäminen. Lisäksi kehittämisen eri vaiheiden ja siinä eläneiden käsitysten ja eroavaisuuksien näkyvänä säilyminen

prosessissa auttaisi myös tasa-arvokytköksen säilyttämistä. Tarkoitan tällä sitä, että siistit ja tiivistetyt tulokset voivat ensinnäkin kätkeä motiivit, joista tulokset ovat syntyneet, ja toiseksi kadottaa keskeneräisyyden ja jatkuvuuden tarpeen.

*Neuvoteltavuudella* puolestaan viitattiin monensuuntaisten yhteyksien mahdollistamiseen, eli erilaisten näkemysten yhteensovittamiseen. Näkökulma oli tarpeellinen yhteistyön mahdollistamiseksi. Tutkijan toiminnasta nousee keskeiseksi hänen tuottamiensa artefaktien neuvottelunalaiseksi tekeminen. Intressinä on toiminnan ja oppimisen mahdollistaminen kaikille osallistujille, myös tutkijalle.

Oppimisen mahdollistavan jännitteen kannalta neuvoteltavuudessa on keskeisestä vallan mahdollistavat ja rajoittavat ulottuvuudet rajaobjektien käsittelyssä. Työkonferenssissa tuotettu uusi ymmärrys asettuu työpaikkatasolla uudelleen neuvoteltavaksi. Jotta opitun hyödyntäminen ja uuden oppiminen tuolta pohjalta säilyvät mahdollisina, tulee työpaikkatason neuvottelujen kiinnittyä paikalliseen kehittämisrakenteeseen ja mahdollistavaan valtaan. Jos neuvoteltavuus työpaikkatasolla kadotetaan rajoittavaa valtaa käyttämällä, oppimisen mahdollisuus asettuu uhanalaiseksi.

Wengerin (2000, 233–234) mukaan rajat voivat olla epätavallisen oppimisen paikkoja, joissa vahvat kompetenssit toimivat prosessin ankkurina, mutta kompetenssien on oltava myös vuorovaikutuksessa keskenään. Työkonferenssissa asetuvat suhteeseen tutkijan asiantuntijakompetenssi ja osallistujien kokemus sekä toisaalta osallistujien omaan työpaikkaansa ja työhönsä liittyvä kompetenssi ja tutkijan ulkopuolisuus heidän kontekstistaan.

Mahdollisuus oppimiseen on tässä yhteydessä nähdäkseni sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden jatkuvaa liikettä konventionaalisen ja uudelleen muovautuvan ymmärryksen välillä (vrt. Star 2010, 614). Ensimmäinen tasa-arvotyökonferenssi on alku tällaiselle prosessille, jossa neuvotellaan niin tutkijan ja osallistujien tiedon ja kokemusten kuin normatiivisten kehystenkin kanssa. Uuden ymmärryksen tuottaminen on jatkuvaa liikettä siksikin, että käsitteet muovautuvat jatkuvasti eri konteksteissa, niin tieteellisissä kuin yhteiskunnallisissakin. Kyseessä ovat me-zirow’laisittain (1995) ymmärrettäväksi tekemisen prosessit, jotka koskevat tasa-arvotyökonferenssissa yhtä hyvin tutkijaa kuin muitakin osallistujia.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET SEKÄ TUTKIMUSPROSESSIN ARVIOINTI

Viimeisessä luvussa vastaan ensin tutkimukseni pääkysymykseen edellisessä luvussa esiteltujen tulosten pohjalta. Sen jälkeen palaan vielä kokoavasti tutkimukseni keskeisiin väitteisiin. Viimeiseksi arvioin tutkimusprosessia tutkijan sosiaalisen ja ajallisen sijoittumisen avulla.

### 5.1 Työkonferenssin hyödyntäminen tasa-arvon edistämisessä

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on ollut se, miten ja millaisin ehdoin työkonferenssi on hyödynnettävissä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Tutkimukseni pääkysymyksen muotoilussa muistutin, että työkonferenssi kuuluu kommunikatiiviseen toimintatutkimukseen, joka nojaa demokraattisen dialogin ihanteisiin. Nostin myös esiin, että tällainen kehittämistyö pyrkii olemaan osallistavaa ja huomioimaan osallistujien moninaisuutta.

Rajasin tarkastelua siten, että ensinnäkin tutkin tutkijan toimintaa kommunikaation organisoijana. Analysoin ja pohdin sitä, miten tutkija pyrki mahdollistamaan kommunikaatiota. Otin tarkasteluun työkonferenssifoorumin ryhmäjakojen sukupuolisensitiiviseksi tarkoitetun organisoinnin sekä toimintatutkimuksesta ja feministisestä metodologiasta nousevat normatiiviset ulottuvuudet, joissa keskityin tutkijan ja muiden osallistujien välisiin tiedollisiin suhteisiin sekä yhteisymmärryksen rakentamiseen (luku 5.1.1.). Toiseksi alatehtäväksi otin osallistujien näkökulmien tarkastelun. Siinä kiinnitin huomiota sukupuolirajojen käsittelyn ongelmiin ja mahdollisuuksiin. Nostin esiin osallistujien tunnistamat sukupuolirajojen murtamisen tarpeet ja keinot, tasa-arvo-ongelmien määrittelyyn liittyvän rajankäynnin sekä muutoksen tavoitteluun väistämättä kytkeytyvät rajanvedot (luku 5.1.2.). Kolmantena näkökulmana tutkimuksessani oli se, millaisia esteitä ja mahdollisuuksia intersektionaalisuuden eli monenlaisten päällekkäisten sosiaalisten jakojen käsittelyyn voisi sukupuolten tasa-arvoon keskittyneiden aree-

noiden tarkastelun pohjalta olla nähtävissä (luku 5.1.3.). Viimeisenä tutkimukseen valittuna näkökulmana oli pohtia, millaista oppimista tasa-arvotyökonferenssi mahdollistaa. Tässä keskeistä oli hyödynnettyjen rajaobjektien tarkastelu koordinaation, läpinäkyvyyden ja neuvoteltavuuden näkökulmista, kun huomioidaan myös tutkijan asiantuntijatieto ja vuorovaikutustoiminta. Pohdin myös oppimisen mahdollistumista kompetenssien sekä kokemuksen kohtaamisena (luku 5.1.4.).

Seuraavissa alaluvuissa vastaan tutkimukseni pääkysymykseen esittelemistäni näkökulmista. Niiden yhteydessä tuon esiin sen, millaisia jatkokehittelytarpeita työkonferenssin organisointiin ja toimintaan liittyy. Tutkimuksen tuloksista nousevat jatkokehittelyn tarpeet liittyvät tutkijan vuorovaikutustoimintaan, kaksinaapaisen sukupuolikäsityksen hyödyntämisen rajallisuuteen, tilan antamiseen sukupuoliharmonian haastamiselle sekä tasa-arvoon liittyvien moninaisten merkitysten tavoittamiseen. Käytännön tilanteet, kuten osallistujajoukko sekä eettiset kysymykset asettavat haasteita intersektionaalisen lähestymistavan hyödyntämiselle työkonferenssin jatkokehittelyssä.

### 5.1.1 Tutkijan toiminta normatiivisissa kehyksissä

Vastaan tutkimuskysymykseen siitä, miten työkonferenssi on hyödynnettävissä työpaikkojen osallistuvassa kehittämistyössä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, tuomalla yhteen sukupuolisensitiivisen ryhmätyöskentelyn organisoinnin, tiedollisten suhteiden ja yhteisymmärryksen näkökulmat, jotka ovat yhteydessä normatiivisiin vaateisiin.

Sukupuolen huomioivaa organisointia, sukupuolten tasa-arvoa ja sen läheisiä käsitteitä sekä tasa-arvokartoitusta voidaan käyttää kommunikaatiota mahdollistavina rajaobjekteina. Uuden tiedon tuottamisessa keskeistä on kokemuksen ymmärrettäväksi tekeminen sukupuolten tasa-arvon kontekstissa. Rajaobjekteista työpaikkakohtainen tasa-arvokartoitus on erityinen siinä, että se lisää tutkijan legitimitettä astua osallistujien tiedolliselle alueelle eli sallii tutkijalle enemmän tietämisen näkökulmia kuin osallistujille muuten. Jos otetaan vakavasti ajatus siitä, että omistajuus on tärkeä ratkaisuihin sitoutumisen lähtökohta ja että jokaiseen kehittämiskäsitteeseen liittyy työpaikkakohtaisia erityispiirteitä, on työpaikkoja koskevilla ratkaisuilla kokemustiedon hyödyntäminen välttämätöntä. Sallivuus ja joustavuus ovat käsitteiden käytössä tärkeitä, jotta itsereflektio ja uusien näkökohtien nouseminen tulevat mahdollisiksi – myös tutkijalle.

Asiantuntija- ja kokemustieto eivät välttämättä kohtaa. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että osallistujat voivat haastaa tasa-arvokartoituksen tuloksia. Normatiiviset vaateet, kuten tässä osallistujien tiedon kunnioittaminen muodostavat myös haasteen, kun vallitsevia ymmärryksiä sukupuolesta pitäisi päästä purkamaan. Tutkija voi ottaa tietämättömän sivullisen position kutsuakseen muita keskusteluun ja oikeuttaakseen tiedollisia rajoja haastavia huomioita, mutta samalla tutkija luovuttaa pois määrittelyvaltaansa.

Tutkijan toiminta on tutkimuksessani usein hienovaraisia vuorovaikutuskeinoja, jotka voidaan jättää huomiotta tai niitä ei ainakaan kohdella pakottavina. Siten tutkijan työ yhteisymmärryksen rakentamisessa voi jäädä puolitiehen. Jotta erilaisten näkökulmien ymmärrettäväksi tekeminen voisi paremmin toteutua, on mahdollista harkita ja soveltaa (esim. Kristiansen & Bloch Poulsen 2010) tapoja, joilla eriäviä näkökulmia voidaan organisoida osaksi keskustelua.

Työkonferenssityöskentelyn hyödyntäminen tasa-arvon edistämisessä on ryhmätyöskentelyn organisoinnissa epätasa-arvoa tuottavien olosuhteiden näkyväksi tekemistä. Kaksinapaiseenkin sukupuoleen perustuva organisointi tuo näkyviin jonkin aspektin epätasa-arvosta, johon on mahdollista vaikuttaa etenkin, kun otetaan huomioon ryhmien erilaisuus ja organisoidaan sitä ajatellen. Asiantuntija- ja kokemustiedon suhteessa osallistujien kokemusten suhteuttaminen sukupuoli-kontekstiin mahdollistaa tasa-arvoa edistävät kehittelyt. Tämä on osa yhteisen ymmärryksen rakentamista siten, että erityyppisiin ongelmiin voidaan etsiä myös kokoavia ratkaisukeinoja. Kuitenkin asiantuntijatiedolle on erityinen tarve niissä ryhmissä, joissa sukupuoli ei nouse eksplisiittisesti esiin. Kun otetaan huomioon suomalaisten työpaikkojen pyrkimys välttää sukupuolikonfliktia, voi yhteisymmärryksenkin tuottamisen näkökulmasta olla hyödyllistä tietoisesti organisoida erimielisyyttä työkonferenssikeskusteluihin osallistujien näkökantoja hyödyntämällä ja/ tai tutkijan roolin kautta. Tutkija voi toimia kyseenalaistajana ja näkemysten haastajana (Sandberg & Wallo 2013). Samalla on muistettava Gustavsenin kritiikki ulkopuoliseksi jättäytymisen mahdottomuudesta: tutkija ei voi olla täysin irrallaan käytännöistä, joita toimintatutkimuksessa pyritään synnyttämään, koska hän on osallisena prosessissa. Käytännöt ovat myös se areena, jolla teorioita luodaan, koetellaan ja muokataan.

### 5.1.2 Osallistujat sukupuolirajoja ja kehittämisen ehtoja määrittämässä

Vastaan tutkimuskysymykseeni siitä, miten työkonferenssi on hyödynnettävissä työpaikkojen osallistavassa kehittämistyössä sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, pohtimalla hierarkioiden ja sukupuolten tasa-arvon ymmärrykseen kiinnittyviä rajoja. Vaikka monitahoinen konteksti tuottaa aina kehittämiselle rajat, sille on olemassa mahdollisuuksia, jos osallistujat näkevät tasa-arvotyön perusteltuna.

Kun tarkastellaan osallistujien tapaa käsitellä sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä, tasa-arvotyökonferenssin osallistumiseen perustuva keskustelu ympäristö tuottaa sukupuolten tasa-arvon edistämisen mahdollisuuksia, jotka ovat sidoksissa kunkin organisaatiokontekstiin sekä työkonferenssissa yhdessä luotuun kontekstiin. Toisin sanoen tasa-arvotyökonferenssi luo tasa-arvokysymysten käsittelylle rajoittavan ja mahdollistavan kontekstin. Osallistujien toiminnan tarkastelussa tämä tarkoitti sukupuolten tasa-arvon relevanssin rakentumista naisongelmaksi määrittymisen, työpaikan vaikutuksen piirissä olemisen ja aiemmissa ryhmätyövaiheissa tuotettujen sisältöjen yhdistelmänä. Yhdessä sukupuolten tasa-arvon ja sukupuolirajojen ymmärrysten kanssa ne muodostavat keskustelun ja kehittämisen rajat.

Työkonferenssi nostaa käsiteltäväksi sukupuolirajoja sekä osallistujien toimintakenttää ja sen vaatimuksia eli olosuhteita, joissa kehittämistä tarvitaan ja joissa sitä tehdään. Keskustelunalaiseksi tulee se, mitä eri asemista ja tehtävistä käsin tunnistetaan. Jos ajatellaan, että muutoksen saaminen aikaan eri hierarkkisia asemia edustavien yhteistyönä on toimintatutkimuksen ihanteiden mukaista, tulisi kaikkien nähdä toiminta mahdolliseksi. Tuloksista voidaan nostaa esiin ainakin se seikka, että työkonferenssi tuotti motivaatiota, legitimizeettiä ja relevanssia tasa-arvotyölle.

Mahdollisuuksien ja hierarkioiden yhtäaikaisuus kertoo siitä, että osallistujat ovat kiinni olemassa olevissa rakenteissa, mikä ei ole yksinomaan ongelma työkonferenssin tasa-arvoa tuottavan voiman näkökulmasta. Muutokselle nähdään paikka ja mahdollisuuksia hierarkioista huolimatta, ja työkonferenssi on myös paikka hierarkioiden hyödyntämiselle epäkohtien esiin tuomisessa.

Työkonferenssikeskustelut nostivat työpaikoille pohdittavaksi myös työpaikan perusolettamuksiin liittyviä kysymyksiä. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen lähtökohdat ovat pitkälti käytäntöjen kehittämisessä. Kysymys onkin, onko tuotettu sukupuolirelevanssi riittävän vahva saamaan aikaan muutosta ja päästäänkö käytäntöjen kehittämisellä käsiksi myös sellaisiin perusolettamuksiin,

jotka tässä tapauksessa koskevat etenkin sukupuolten erilaista arvostusta. Nähdäkseni tasa-arvotyö on aina rajallista ja ehdollista, aikaan sidottua. Siksi monenlaisten sosiaalisten erottelujen käsittelyn sekä oppimisen mahdollistumisen näkökulmat ovat työkonferenssitarkastelussa tarpeellisia.

### 5.1.3 Samanaikaisten erojen käsittelyn mahdollistuminen

Ryhmäkeskusteluissa vaihteli sukupuolten tasa-arvon käyttö rajaobjektina. Sukupuolen relevanssiin saatettiin tulla jonkin muun kategorian, kuten määräaikaisuuden, kautta tai jokin muu kategoria asettui tai asetettiin etualalle. Vaihtelun esiintymisen pohjalta totesimme tarpeelliseksi pitää sukupuoli tasa-arvokeskustelun agendalla samalla rajaobjektin käyttöön sisältyvä joustavuus säilyttäen. Yhtäältä tämä mahdollistuu tutkijan vuorovaikutuskeinoin, joiden käytön analyysissa havaitsin tutkijan toimivan sallivasti erilaisten näkökulmien tuomiseen keskusteluun. Liittämällä osallistujien näkökulmia ja kokemuksia tasa-arvoagendaan myös muiden erojen käsittelystä tuli tutkijan toiminnan kautta legitiimiä. Toisaalta, koska sukupuoli ja siihen liittyvä eriarvoisuus tyypillisesti kytkeytyvät johonkin toiseen sosiaaliseen jakoon, nousee tästä myös tarve jakojen yhtäaikaisuuden eksplikointiin työkonferenssissa ja sen kaltaisilla kehittämisen foorumeilla. Intersektionaalisten erojen käsittely on myös eettinen kysymys, jossa on arvioitava erojen osoittamisen motiivit ja merkittävyys (Lempiäinen, Leppänen & Paasonen 2012, 9). Tämän tutkimuksen näkökulmasta erojen kytkeytyminen sukupuolten tasa-arvoon motivoi päällekkäisten erojen käsittelyä. Lisäksi työkonferenssifoorumi voi olla otollinen foorumi reflektoinnille, jos se tuo erilaisia, osalle osallistujista vieraita, kokemuksia esiin (vrt. Holvino 2010; Benhabib 1992). Jos tutkijoiden sosiaalinen sijoittuminen voidaan nähdä Davisia mukaillen analyttisenä resurssina (Davis 2008, 72), toimintatutkimuskontekstissa tällainen huomio herättää kysymyksen tutkijan alttiiksi asettumisesta. Tällä tarkoitan sitä, missä määrin tutkijan kokemus jostakin positioista on tarpeen ottaa osaksi potentiaalisesti delikaattien sosiaalisten erojen käsittelyä.

Yhtäaikaisten erojen käsittely asettaa vaatimuksia myös toimintatutkimuksellisessa kehittämistyössä hyödynnettävälle tutkimustiedolle. Esimerkiksi tutkijan rajaobjektina käyttämän tasa-arvokartoituksen kysymyksenasettelu osaltaan ohjasi nimenomaan naisten ja miesten väliseen vertailuun. Tasa-arvotyökonferenssissa kuitenkin osallistujat käsitelivät osana ongelmaa myös erilaisia työsuhte-

muotoja ja ikäkysymyksiä. Sukupuolten tasa-arvon edistämispyrkimykset voisivat hyötyä vastavuoroisuudesta, jos sitä toteutetaan tietoisesti ja avoimesti: sellaisiin sosiaalisiin jakoihin kuin määrääikaisten asemaan puuttumalla voidaan vaikuttaa myös sukupuolten tasa-arvoon ja päinvastoin. Lisäksi kehittämisfoorumeit itsessään voivat ohjata ja informoida myös tutkimusprosessin jatkoa. Ensinnäkin ne voivat tuottaa vihjeitä erojen tarkasteluun analyysissa ja toiseksi asetuttaa tarkasteltavaksi myös aineistonkeruun periaatteet ja kysymyksenasettelut.

Nähdäkseni erottelujen avoin käsittely ja huomiointi edellyttää tutkijalta kontekstuaalista tietopohjaa osallistuvista organisaatioista. Epätasa-arvon siivilöiminen esiin vaatii tilanteisuuden ja jakojen virtaavuuden tiedostamista ja esille nostamista: epätasa-arvo yhtäällä voi olla etuoikeus toisaalla ja paikat voivat vaihdella Ackerin (2006) huomioita tulkiten. Intersektionaalisten erojen käsitteilyyn liittyy myös eettinen kysymys erojen nimeämisen vallasta ja tämän nimeämisen vaikutuksista toimijuuteen (Lempiäinen et al. 2012, 9). Valta siis haastaa toimintatutkimuksellista tasa-arvon kehittämistyötä, koska jonkin ryhmän valtaistaminen voi tuottaa toisaalla eriarvoisuutta tai sulkea jotkut kokonaan pois tarkastelusta. Tasa-arvon edistämiseen voi sisältyä tiedostamattomia tai Ackeria (2012) mukaillen strategisia valintoja suhteessa siihen, millaisiin kysymyksiin haetaan vastauksia. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen käytäntöön kytkeytymisen tarve asettaa kehykset valinnoille. Erotteluja siis voidaan ottaa huomioon siinä määrin kuin niitä on mahdollista tuottaa esille ja siinä mittakaavassa, missä toiminnan suunnittelu ja käytäntöjen luominen mahdollistuvat.

Puolustusvoimien esimerkit nostavat esiin myös demokraattisen dialogin säännöt ja niiden soveltamisen. Gustavsenin sääntötiivistyksessä asemiin viitataan siten, että keskustelijoiden työrooli voidaan ottaa keskustelunalaiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaisi ainakin keskustelijoiden työtehtävän, hierarkkisen aseman ja sukupuolen ottamista yhtäaikaiseen tarkasteluun kehittämisen foorumilla. Toimintatutkimuksellisten areenoiden monipuolinen organisointi voi olla kontekstista riippuen vaikeaa toteuttaa käytännössä, jolloin kokemuksiin tukeutumisen mahdollisuus heikkenee ja tutkijan aktiivinen rooli ryhmässä korostuu.

#### 5.1.4 Tasa-arvotyökonferenssissa mahdollistuva oppiminen

Tasa-arvotyökonferenssi ja sen tapaan järjestetyt keskustelufoorumeit on hyödyllistä nähdä rajoilla tapahtuvana oppimisena, joka koskee sekä kehittämisen menettelytapoja että sisältöjä. Tässä tutkimuksessa olen käsitellyt niitä etenkin raja-



objektin käsitteen kautta. Rajaobjekteilla tarkoitetaan tässä työkonferenssifoorumin tehtävänantoja, tasa-arvokartoituksia ja sukupuolten tasa-arvon käsitettä, demokraattista dialogia ja jaettuja prosesseja eli työkonferenssin sijoittumista osaksi toimintatutkimusprosessia, mutta tasa-arvotyössä voidaan toki muotoilla muitakin rajaobjekteja oppimista ja yhteistyötä mahdollistamaan.

Työkonferenssia voidaan käyttää sukupuolten tasa-arvoa edistävään oppimiseen, kun rajaobjektit ovat hyödynnettävissä paitsi yhteisellä kehittämisen foorumilla myös työpaikkatasolla ja työpaikan eri yhteisöissä. Tähän hyödyntämiseen liittyy odotuksia sellaisista käytötavoista, jotka huomioivat toimintatutkimukselliset ja sukupuoleen liittyvät normatiiviset kehykset. Rajaobjektit ovat siis kahdenlaisiin konteksteihin sidottuja: työpaikkojen erityisyyteen sekä normatiivisiin pyrkimyksiin. Kumpakaan ei voi hylätä, jos halutaan saada aikaan sukupuolten tasa-arvoa tukevaa oppimista.

Rajaobjektien käytössä oppimisen kannalta olennaista on myös mahdollisuus päästä käsiksi erilaisiin merkityksiin, joita osallistujat rajaobjekteihin liittävät, ja siihen, millaiseen kontekstiin nuo ymmärrykset sitoutuvat. Tällöin voidaan löytää sekä yhdistäviä että erottavia tekijöitä eri osallistujien ja heidän kontekstiansa väliltä. Lisäksi oppimista ja kehittämistä tukee, mikäli moninäkökulmaisuus ja keskenäisyys voivat näkyä myös kehittämistyön tuotoksissa siten, että kehittämistyön tarkoitus ja jatkuvuus säilyvät myös, kun toimijat vaihtuvat. Rajaobjektit tulee myös pyrkiä säilyttämään neuvottelunalaisina, jotta uudet kehittelyt ja oppimisen kumuloituminen tulevat mahdollisiksi. Neuvottelut ovat osa paitsi monenkeskistä työkonferenssia, myös työpaikkatason toimintaa ja uuden ymmärryksen synnyttämistä.

Tutkijalla on oppimisen mahdollistamisessa rajoilla ja rajojen yli liikkuvana toimijana monenlaisia tehtäviä. Pitämällä yllä normatiivisia kehyksiä sekä työkonferenssissa että työpaikkatason toiminnassa hän tuottaa kehittämistilanteisiin myös oppimisen mahdollistavaa jännitettä. Tutkijan vuorovaikutustoiminta auttaa kytkösten tekemisessä tasa-arvon ja osallistujien ymmärrysten ja kokemusten välillä. Tutkijan vuorovaikutuskeinot myös tekevät rajaobjekteista neuvottelunalaisia, jolloin oppiminen mahdollistuu sekä tutkijalle että muille osallistujille. Haaste on neuvoteltavuuden säilyttämisessä paitsi työkonferenssissa myös työpaikkatasolla, jotta erilaiset näkökulmat pääsevät esiin ja vallasta tulee esiin sen mahdollistava ulottuvuus. Tiukka rajaobjektien määrittely ja eri näkökulmien ulossulkeminen rajoittavat toiminnan ja oppimisen mahdollisuuksia. Tällöin syn-

tyy ristiriitaa myös yhteistä tiedontuotantoa, osallistujien kokemusta, yhteisymmärrystä sekä erityisesti feministisestä metodologiasta nousevaa kriittisyyttä edustavien normatiivisten kehysten kanssa.

## 5.2 Tasa-arvon relevanssi ja neuvoteltavuus

Johdannossa väitin, että työkonferenssilla olisi annettavaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Liitin tähän ajatuksen, että uuden ymmärryksen ja oppimisen mahdollistuminen tulisi nähdä osaksi tasa-arvon edistämistyötä. Olin myös kiinnostunut kehittämisen ehdoista ja rajallisuudesta. Oletin, että sukupuolten tasa-arvon edistämisen kontekstissa syntyneitä foorumeja voisi ajatella yhtäaikaisten sosiaalisten erojen huomioimisen näkökulmasta.

Olen purkanut näitä havaintoja vastatessani kokoavasti tutkimukseni pääkysymykseen luvussa 5.1. Tarkastelutapani, joka monin tavoin keskittyi tutkijan toiminnan analyysiin, nosti esiin sukupuolen relevantiksi tekemisen paikat ja keinot. Tutkimukseni tulos on, että tasa-arvotyökonferenssi tuotti motivaatiota, legitimi-teettiä ja relevanssia tasa-arvotyölle. Tällöin relevanssi on ajateltu osallistujien ja tutkijan yhteisenä tuotoksena.

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen lähtökohdat ja periaatteet ovat muodostaneet osan siitä peilistä, jonka kautta olen kysymystäni voinut tarkastella. Kommunikatiivisesta toimintatutkimuksesta nousee ajatus, että työelämän toimijoilla on erilaisia kokemuksia ja näkökulmia, joita tarvitaan kehittämisessä. Feministinen tutkimus ja intersektionaalisuuden käsite ovat kiinnittäneet huomion siihen, että sosiaalisia jakoja on työelämässä monenlaisia ja niillä on merkitystä resurssien jakautumisen kannalta. Jaot ovat yhteydessä etuihin ja riistoon, siis epätasa-arvoisuuteen monin, osin vaikeasti tavoitettavin, tavoin. Työelämän kehityskulkuja jäljittävä tutkimus puolestaan tekee näkyväksi erilaisten sosiaalisten erottelujen ajankohtaisuutta. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ja feministisen metodologian yhdistäminen on hionut tutkimukselleni kriittistä särmää. Starin ja Griesemerin (1989) ajatus raja-alueella tapahtuvasta kommunikaatiosta haastoi pohtimaan yhteistyön mahdollistumista ja sen hallitsemisen keinoja moninaisten toimijoiden ja heidän sosiaalisten maailmojensa kohdatessa työkonferenssissa. Huolimatta siitä, millaiseen määritelmään yhteisymmärryksestä sitoutuu, yhteistyölle on löydettävissä sitä mahdollistavia välineitä. Rajaobjekteina Starin ja Griesemerin käsitteellistyksessä tunnetut välineet ovat kommunikaation viitepisteitä ja osallistuvat siis sen määrittelyyn, miten ja mistä puhutaan. Wenger

(2000) muistutti, että olennaista rajaobjekteissa on suhteista ja näkökulmista neuvottelemisen mahdollistaminen. Rajoilla tapahtuva kommunikaatio voi Wengeriä soveltaen mahdollistaa myös oppimista. Wengerin näkökulma kiinnitti huomion siihen, millaisia ominaisuuksia työkonferenssilla on oltava, jotta oppiminen mahdollistuisi. Wenger siis nostaa esiin rajojen hyödyllisyyden, Gustavsen (esim. 1990, 1992) puolestaan niihin vaikuttamisen. Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa tunnustaa sen, että muutos koskee kaikkia, myös tutkijaa prosessiin osallisena. Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen, rajoilla tapahtuvan kommunikaation ja oppimisen näkökulmat ovat kaikki kiinnostuneita toiminnan mahdollistamisesta. Kun Ylöstalo (2012) kysyy, voiko työkonferenssilla edistää tasa-arvoa vai vain tehdä sukupuolta näkyväksi, vastaan, että oppimiseen liittyvä näkyväksi tekeminen on tärkeä osa tasa-arvon edistämistä. Ilman sitä on vaikeaa ajatella, että toimiakaan syntyisi.

Neuvoteltavuus ja sen ylläpitäminen ovat avainasemassa sukupuolten tasa-arvon edistämisessä, jossa oppiminen ja uuden tiedon tuottaminen nähdään tärkeinä. Yhteisellä foorumilla tasa-arvon käsitteeseen liittyy väistämättä epämääräisyyttä, ja Staria (2010) soveltaen rajaobjektia työstetään paikallisesti täsmällisemmäksi ja kyseiseen kontekstiin sopivammaksi. Aikaa myöten syntyy standardoituja menettelytapoja. Standardeista syntyy myös toiseuttavia käytäntöjä. Intersektionaalisuuden käsite muistuttaa jatkuvasti herkkyyden tarpeesta erilaisten sosiaalisten jakojen käsittelyssä ja siitä, että kaikki vaikuttavat jaot eivät tule näkyviin työkonferenssikäsittelyssä, lakitekstiin standardoidussa tasa-arvosuunnitelmassa tai tutkimuksessa. Siinä mielessä tasa-arvotyö tulee aina olemaan vajavaista ja keskeneräistä. Tutkimuksessa hyödynnettävät ryhmä kategorisoinnit eivät myöskään tavoita yksilön kokemuksien koko kirjoa, eivätkä kaikkia niitä tutkimus- ja kehittämistyön käyttötapoja, jotka voivat olla kullekin toimijalle relevantteja (vrt. Räsänen 2015). Kokemukset tuovat esiin jotakin risteävistä sosiaalisista suhteista, mutta eivät kuitenkaan kata suhteiden koko kirjoa (McCall 2005, 1782). Kuten tutkimukseni on osoittanut, kehittämisen prosesseissa on kuitenkin mahdollisuuksia hyödynnettävien rajaobjektien joustavaan käyttöön sekä uuden ymmärryksen, uusien rajaobjektien ja niiden kautta uusien liittolaisuuksien synnyttämiseen. Toimintatutkimuksellisena foorumina työkonferenssi paitsi hyödyntää kriittistä tietoa myös tuottaa sitä. Kuten olen tuonut esiin, tasa-arvotyö ei voi olla mitä tahansa, vaan sitä tulisi aina suhteuttaa normatiivisiin ihanteisiin ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttamiseen. Neuvoteltavuus on kuitenkin tärkeää säilyttää myös siksi, että uusien erojen käsittely myös sukupuolten tasa-arvon kehityksessä tulisi mahdolliseksi.

Työelämässä ajankohtaistuvat organisaatioiden rajojen hienojakoistuminen ja liudentuminen, uudet ja uusiutuvat sosiaaliset jaot sekä työn tekemisen muotojen moninaistuminen haastavat myös työkonferenssin ja sen kaltaisten foorumeiden osallistavaa otetta. Jatkokehittelyiden ja –tutkimustarpeiden näkökulmasta herää kysymyksiä siitä, millaiset järjestelyt voivat nostaa näistä jaoista aiheutuvia liittyviä ongelmia ratkaistaviksi, kenen niitä tulisi olla ratkaisemassa ja millaisella vastuulla. Siksi kiinnostavia organisoinnin ja tutkimuksen kohteita olisivat foorumit, joilla pyritään nostamaan esiin erilaisia eriarvoisuuden asetelmia tai joihin osallistuu myös työpaikkojen toimintaympäristön ja yhteiskunnallisia toimijoita.

### 5.3 Tilanteinen analyysi metodologisessa kehittämisessä

Tässä tutkimuksessa olen väittänyt, että toimintatutkimuksellisten kohtaamisten tilanteisella tarkastelulla voidaan tavoittaa paitsi normatiivisten ihanteiden toteuttamisen tapoja ja paikkoja, myös arvioida ja kehittää menettelytapoja. Samalla olen todennut, että kohtaamiset ovat osa laajempaa toimintatutkimuksellisen kehittämisen kontekstia.

Tilanteinen tarkastelu on tarkoittanut yhtäältä esimerkkitalanteiden reflektointia palaten tilanteisiin prosessissa tutkijoiden tuottamia materiaaleja ja muistikuvia hyödyntäen, kun tutkija on toimintatutkimuskirjallisuuden ja feministisen metodologian yhteisellä lukemisella jälkiviisastunut. Toisaalta olen tutkinut niin sanottuja eläviä vuorovaikutustilanteita – toki niitäkin jälkikäteen nauhoitteilta analyttisesti purkaen ja eritellen. Niissä kuitenkin hahmottuu tutkijan asettuminen vuorovaikutustoiminnan virtaan yhtenä sen tuottajana ja sen lomassa toimivana.

Tällainen tarkastelutapa on tehnyt mahdolliseksi vuorovaikutustilanteiden haasteellisuuden ja tutkijan hyödyntämien välineiden tunnistamisen. Vuorovaikutustilanteiden tarkastelu edesauttaa tutkijan roolin kehittämistä tarpeen mukaan osallistuvammaksi samalla, kun ollaan herkkiä tutkijan mahdolliselle vallankäytölle. Ohjausvuorovaikutuksen tutkimuksen piirissä tehtyjä havaintoja voi hyödyntää tutkijan roolin muotoilemisessa ja siihen liittyvissä kokeiluissa, kun huomioidaan toimintatutkimuskontekstin erityisyys.

Luvussa 5.1. olen käsitellyt tapoja ja motiiveja työkonferenssimenettelyn edelleen kehittämiseksi. Tätä voisivat edesauttaa tarkastelut, joissa keskityttäisiin tunnistamaan vastarintaa ja erimielisyyttä tutkijan ja muiden osallistujien välillä. Kysymykset siitä, miten vastarintaa työkonferenssivuorovaikutuksessa rakennetaan

ja miten tutkija sitä käsittelee, voisivat avata lisämahdollisuuksia organisointitapojen ja tutkijan roolin kehittämiseen. Tämän tutkiminen voisi edesauttaa myös arkojen aiheiden ja arkojen käsittelytapojen tunnistamista ja ottamista huomioon keskusteluissa rakentavalla tavalla. Osallistujien keskinäistä toimintaa voisi myös jatkossa analysoida yhtäältä kokousvuorovaikutuksen tutkimusta hyödyntäen ja toisaalta vuorovaikutuksen ongelmapaikkoja tunnistuen.

## 5.4 Tutkimusprosessin arviointi

Sosiaalipsykologia on ymmärretty tieteenksi, joka on kiinnostunut sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Sosiaalipsykologista osaamista tarvitaan erityisesti eri osapuolten välisen yhteistoiminnan tarkasteluun, jotta ymmärrettäisiin, mitä vuorovaikutusprosesseissa tapahtuu ja miten noita prosesseja olisi tarpeen ohjata ja kehittää. (ks. Eskola 1997, 179–180.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut tuottaa lisää ymmärrystä toimintatutkimukselliseen kehittämiseen liittyvistä vuorovaikutuksellisista tilanteista.

Seuraavaksi tuon vielä kootusti esiin, millaista roolia valta näyttelee tutkijan toiminnassa ja tutkimustilanteissa (luku 5.4.1.). Sitten pohdin lyhyesti omaa sosiaalista sijoittumistani, pääasiassa sukupuolta, suhteessa tutkimustilanteisiin (luku 5.4.2.). Viimeiseksi mietin omaa ajallista ja kokemuksellista sijoittumistani tutkimusprosessiin sekä analyysiin liittyvää moniroolisuutta (luku 5.4.3.).

### 5.4.1 Tutkijan valta ja tutkija vallan keskellä

Jokainen tutkija on tutkimuksessaan myös vallankäyttäjä. Olen pyrkinyt valaisemaan valtaan liittyvää ongelmakenttää tutkijan vallankäytön ja myös valtasuhteissa toimimisen kannalta. Olen näyttänyt, miten tutkijan ja muiden osallistujien väliset suhteet voivat haastaa tutkijan valtaa, ja tutkija voi omalla toiminnallaan antaa tähän myös mahdollisuuksia. Tutkijan asiantuntijuus ja sen legitimizeetti ovat neuvottelunalaisia, vaikkakin tutkija voi hyödyntää asiantuntijuuteensa perustuvaa määrittelyvaltaa sekä prosessin rakentajana vaikuttaa erilaisten erojen esiintuloon tai kätkeytymiseen.

Kommunikatiivinen toimintatutkimus kiinnittyy pitkälti mahdollistavaan valtaan ja habermasilaisiin ihanteisiin hierarkioista vapautumisesta. Sekä feministinen kritiikki että tutkimushavaintoni osoittivat kohtia, joissa osallistujien väliset

valta-asetelmat pulpahtavat pintaan ja rajoittavat osallistujille mahdollisia näkökulmia. Tutkija yrittää aina jollakin tavoin luovia näiden tilanteiden keskellä kykenemättä ratkaisemaan kaikkia ongelmatilanteita tai olematta välttämättä kaikista ongelmatilanteista edes tietoinen itse tilanteessa. Tämän tutkimuksen paikka on ollut myös joidenkin valtatilanteiden reflektoinnissa, joka muistuttaa tutkijoita perusteltujen valintojen tekemisestä. Tämän tutkimuksen suhteen valta liittyy lopulta niihin analyttisiin valintoihin, joita olen tehnyt ja jotka ovat tuottaneet käsittelemiäni tuloksia. Tutkimuksen näkökulma on rajattu ja rajallinen.

#### 5.4.2 Tutkijan ja muiden osallistujien sukupuoli kentällä

Tutkimusryhmät, jotka ovat toimineet kentällä ja tuottaneet aineistoa yhdessä työpaikkojen osallistujien kanssa, ovat tutkimuksessani olleet naisenemmistöisiä. Kummassakin tarkastelemassani aineiston tuottamisen kontekstissa mukana on ollut yksi mies tutkijan ja resurssihenkilön roolissa. Kuten tuloslukuista ilmenee, osallistujien joukossa miehet harvoin puhuivat omasta sukupuolestaan. Yhtäältä on mahdollista ajatella, että koska työkonferenssin idea on oppia käymään dialogeja erilaisten rajojen yli, resurssihenkilönä toimivan tutkijan sukupuolella ei ole ratkaisevaa merkitystä. Toisaalta, jos ajattelen työkonferenssifoorumia – tässä erityisesti yhden sukupuolen ryhmiä – analysoitavan aineiston tuottamisen paikana, on mahdollista pohtia, tarvitseeko tutkija resurssihenkilönä joitakin erityisiä valmiuksia edistääkseen miesten keskustelua ja sukupuolen käsittelyä.

Esimerkiksi Michael Schwalbe ja Michelle Wolkomir ovat miesten haastattelusta käsitellessään nostaneet esiin haastattelutilanteisiin liittyviä potentiaalisia uhkia miesten kannalta. Ensinnäkin tilanteeseen voi miehen kannalta liittyä kokemus kontrollista luopumisesta, joka voi tehdä haastattelutilanteesta uhkaavan maskuliinisuuden kannalta. (Schwalbe & Wolkomir 2002, 206.) Työkonferenssitilanteessa tällaista uhkaa vähentää se, että osallistujat itse jakavat ryhmätyön toteuttamiseen liittyvät tehtävät ja tuottavat keskustelun asialistan väljien tehtävänäntöjen pohjalta. Toiseksi tilanteessa käsiteltävät aiheet ja tutkijan silmämääräinen sijoittuminen tiettyihin sosiaalisiin kategorioihin voidaan kokea uhkaavina (ks. *ibid.* 206). Työkonferenssin kehittämisen kannalta katson tätä oppimisen ja uuden ymmärryksen kannalta ja kutsuna etsiä tapoja huomioida sukupuolen ja tasa-arvoteman vierauden. Yksi tapa tähän voi olla tutkijan aktiivisempi rooli tilanteessa kysyä osallistujilta itseltään, miksi miehet eivät puhu omasta sukupuolestaan. Sosiaalisten erojen yhdistelmät voivat tuottaa myös naisille kokemuksia kuulumattomuudesta tai vieraudesta ryhmätyöskentelyssä.

#### 5.4.3 Tutkijan kokemat tilanteet ja taaksepäin katsominen

Tutkimuksessani olen arvioinut työkonferenssin hyödyntämistä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi sekä sen mahdollisuuksia erilaisten sosiaalisten jakojen huomioimisessa. Tutkimusta muotoilleet näkökulmani ovat sidoksissa eri aikoihin ja paikkoihin. Yhtäältä olen ollut toimintatutkimuksellisia menetelmiä soveltavien hankkeiden toteuttaja, toisaalta aineistonkerääjä, kolmannesta näkökulmasta aineistojen analysoija. Ensin olen toteuttanut hankkeet ja sitten jälkikäteen luonut niihin ja niissä synnytettyihin aineistoihin arvioivan katseeni.

Tutkimuksen aineistot on kerätty 2000-luvun alkuvuosina ja vuonna 2007, mutta niitä hyödyntäneet artikkelit on tuotettu 2010-luvulla. Vaikka analyysini on tässä rajautunut niihin aineistoihin ja kokemuksiin, jotka tutkimusartikkeleissa nostan esiin, tapaani katsoa ja ajatella on varmasti vaikuttanut pitkä kokemukseni sukupuolten tasa-arvoon työelämässä kytkeytyvistä tutkimus- ja kehittämishankkeista. Vähintäänkin se on motivoinut tutkimustani haluna ymmärtää, mistä tekevässäni työssä on ollut ja voi olla kysymys. Tutkijana olen ollut mukana niissä tilanteissa, joita analysoin ja käytän reflektoinnin tukena, joko juuri nimenomaisessa kohtaamisessa tai ainakin jossakin toisessa samaan aikaan samassa kontekstissa tapahtuneessa kohtaamisessa.

Tutkijan toiminnan tarkastelu on ollut olennainen osa tutkimustani. Arvioiva katse toimintatutkimukseen ja samalla otteen validiteetin tarkastelu on osa tutkimuksen tulosten käsittelyä. Yhteisartikkeleissa yhteinen reflektio on vahvistanut tutkimuksen luotettavuutta paitsi tarkasteltujen kysymysten osalta myös siten, että se on tarjonnut tässä tutkimukseni yhteenveto-osassa jatkopohdinnan ja –kehittelyn mahdollisuuksia viitekehitykseni ohjaamana.

Kenttämuistiinpanoissa (puolustusvoimia koskeva aineisto) hahmottuvat tutkijoiden kokemukset niistä ryhmistä, joissa he olivat resurssihenkilöinä. Tällaisen kokemuksellisen aineiston analyysiin liittyvät samanlaiset huomiot, jotka koskevat myös osallistujien kokemusten analyysiä: tarkoituksena on ollut juurikin havainnollistaa kokemusten kontekstuaalisuutta (vrt. Scott 1991) samalla ymmärtäen, että ne rakentuvat sosiaalisesti (vrt. Fletcher 1999) uudelleen paitsi kenttämuistiinpanoissa myös palatessa niihin myöhemmin artikkelin aineistona. Tutkijan muistiinpanoissa tulee esiin ryhmätyöskentely sellaisena kuin hän on paitsi sen kokenut myös muistionsa rekonstruoinut. Osallistujien kokemus tilanteesta ei niistä välity. Kenttää koskevassa kirjoittamisessa tutkija käyttää aina valtaa, ja tutkija on aina tavalla tai toisella osa kentällä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja sosi-

aalisia suhteita (Coffey 1999, 151, 159). Kenttähavaintojen kokoaminen ryhmäkeskusteluista on myös antanut tutkijalle tilanteessa välineen hallita omaa rooliaan (vrt. Kuula 1999, 172) ja antaa tilaa muiden osallistujien väliselle vuorovaikutukselle.

Toimintatutkijoiden kenttäkuvausten pohjalta Arja Kuula (1999, 172) on luonnehtinut kenttätöitä vaativana ja ennakoimattomana, vaikkakaan ei välttämättä kaikille tutkijoille, eikä samalla tavalla. Kenttätö tarjoaa otollista materiaalia reflektointiin, koska siihen liittyvä vuorovaikutus ”mahdollistaa sosiaalisia konflikti- ja pattitilanteita todennäköisemmin kuin tutkimus, joka pääosin tehdään työhuoneessa tutkijan itsenäisenä työskentelynä” (ibid. 172). Kenttämuistiinpanoissa tulee esiin ainakin jokin aspekti niistä jännitteistä, joita tutkija kentällä kohtaa. Tämä mahdollistaa sekä toimintatutkimukseen että feministiseen metodologiaan kiinnittyvän pohdinnan.

Eri menetelmien käyttäminen aineistojen tarkastelussa ja toimintatutkimuksen reflektoinnissa on tarkoittanut erilaisten tutkijaroolien ottamista. Tutkimusprosessissa olen ollut välillä lähempänä, välillä etäämpänä suhteessa muihin osallistujiin ja tutkimustilanteisiin. Toisaalta taas olen tarkastellut noita kehittämistilanteita ulkopuolisena myös siten, että olen analysoinut osallistujien keskusteluja ja rakentamia tilanteita sekä tutkijan toimintaa sisällön- ja keskustelunanalyysin välinein. Kun katse on tarkentunut tutkijan toimintaan, olen ollut myös sisäpiiriläinen yhteistyössä muiden sisäpiiriläisten kanssa tutkimassa omia käytäntöjämme (vrt. Herr & Anderson 2005). Toimintatutkijoiden kokemuksia sosiaalisten tilanteiden velvoitteista ei aineistojen kautta tapahtuvassa rekonstruoinnissa koskaan saada esiin täydellisesti (ks. Gustavsen 2004), mutta eri tutkijaroolien ja -näkökulmien välillä liikkuminen on auttanut pitämään mielessä sen, että on eri asia tunnistaa ja ratkaista valtaan ja valintoihin liittyviä kysymyksiä kehittämisen vuorovaikutustilanteessa kuin jälkikäteen.



# LÄHTEET

- Abrahamsson, L. (2001). Gender-based learning dilemmas in organizations. *Journal of Workplace Learning*, 13, 7/8, 298–307.
- Abrahamsson, L. (2002). ‘Restoring the order: Gender segregation as an obstacle to organizational development’. *Applied Ergonomics*, 33, 6, 549–557.
- Abrahamsson, L. (2003). When it Became Important, It Suddenly Turned Male, Teoksessa E. Gunnarsson, S. Andersson, A. Vänje Rosell, A. Lehto and M. Salminen-Karlsson (toim.) *Where Have All the Structures Gone? – Doing Gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden* (s. 253–284). Tukholma: Center for Women’s Studies, University of Stockholm.
- Abrahamsson, L. (2014). Gender and the modern organization, ten years after. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4, 4, 109–136.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4, 2, 139–158.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes, Class, gender and race in organizations. *Gender & Society*, 20, 4, 441–464.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31, 3, 214–224.
- Akkerman, S.F. & Bakker, A. (2011). Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review of Educational Research*, 81, 2, 132–169.
- Alasoini, T. (2012). Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (s. 99–118). Helsinki: Gaudeamus.
- Asmuß, B. (2013). *Conversation Analysis and Meetings*. C. A. Chapelle (toim.) *The Encyclopedia of Applied Linguistics* (s. 1–3). Blackwell Publishing.
- Asmuß, B. & Svennevig, J. (2009). Meeting talk: An introduction. *Journal of Business Communication*, 46, 1, 3–22.
- Benhabib, S. (1992). *Situating the Self: Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics*. New York: Routledge.
- Braaten, J. (1995). From Communicative Rationality to Communicative Thinking: A Basis for Feminist Theory and Practice. Teoksessa J. Meehan (toim.) *Feminists Read Habermas* (s. 139–162). New York & Lontoo: Routledge.
- Bradley, H. (1999). *Gender & Power in the Workplace*. Lontoo & New York: MacMillan Press Ltd.
- Brunila, K. (2009). Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. *Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia* 222. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Brydon-Miller, M., Greenwood, D. & Maguire, P. (2003). Why Action Research? *Action Research*, 1, 1, 9–28.

- Callon, M. (1984). Some Elements of a Sociology of Translation: Domestication of the Scallops and the Fishermen of St. Brieuc Bay. Teoksessa J. Law (toim.) Power, Action and Belief. A New Sociology of Knowledge (s. 196–233). Sociological Review Monograph, 32. Lontoo: Routledge & Kegan Paul.
- Cassell, C. & Johnson, P (2006). Action Research: Explaining the diversity. Human Relations, 59, 6, 783–814.
- Cho, S., Crenshaw, K. & McCall, L. (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications and Praxis. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 38, 4, 785–810.
- Clarke, A. E. & Star S. L. (2008). The Social Worlds Framework: A Theory/Methods Package. Teoksessa E. J. Hackett, O. Amsterdamska, M. Lynch & J. Wajcman (toim.) The Handbook of Science and Technology Studies, 3rd edition (s. 113–137). Cambridge, Massachusetts & Lontoo: The MIT Press.
- Clegg, S. R. (1989). Frameworks of Power. London, Newbury Park & New Delhi: Sage Publications.
- Coffey, A. (1999). The Ethnographic Self. Fieldwork and the Representation of Identity. Lontoo: Sage.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, 1/1989, 139–167.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. Stanford Review, 43, 6, 1241–1299.
- Davis, K. (2008). Intersectionality as buzzword. A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful. Feminist Theory, 9, 1, 67–85.
- Dick, B. (2015). Reflections on the SAGE Encyclopedia of Action Research and what it says about action research and its methodologies. Action Research, 13, 4, 431–444.
- Docherty, P., Kira, M., & Shani, A.B. (2009). What the world needs now is sustainable work systems. Teoksessa P. Docherty, M. Kira & A. B. Shani (toim.) Creating Sustainable Work Systems (s. 1–21). London: Routledge
- Drejhammar, I.-B. (1998). Organisationsutveckling och jämställdhet – en studie i tre företag. Akademisk avhandling, Lunds Universitet. <http://lup.lub.lu.se/record/18793>
- Drew, P. & Heritage, J. (1992). Analyzing talk at work: an introduction. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) Talk at Work: Interaction in Institutional Settings (s. 3–65). Studies in Interactional Sociolinguistics 8. Cambridge University Press.
- Eikeland, O. (2006). Condescending ethics and action research. Extended review article. Action Research, 4, 1, 37–47.
- Elomäki, A., Koivunen, A., Ylöstalo, H. & Kantola, J. (2016). Tasa-arvo tyhjeneen sukupuolesta suomalaisessa politiikassa. Poliitikasta.fi, Valtiotieteellisen yhdistyksen verkkolehti. <http://politiikasta.fi/tasa-arvo-tyhjeneen-sukupuolesta-suomalaisessa-politiikassa/> (luettu 21.5.2016)
- Ely, R.J. & Meyerson, D.E. (2000). Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. Organization 7, 4, 589–608.
- Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization. Journal of Education and Work, 14, 1, 133–156.

- Engeström, Y. & Virkkunen, J. (2007). Muutoslaboratorio – kehittävän työntutkimuksen uusi vaihe. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita* (s. 67–88). Raportteja 53. Helsinki: Tykes/ Työministeriö.
- Ekman Philips, M. & Rehnström, K. (1996). *Workplace Development, Gender and Communicative Competence*. Teoksessa S. Toulmin & B. Gustavsen (toim.) *Beyond Theory: Changing Organizations through Participation* (s. 53–66). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Eskola, A. (1997). *Jäähvyäisluentoja*. Helsinki: Hanki ja jää/ Tammi.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011). *Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys*. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa* (s. 9–30). *Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Fletcher, J. K. (1999). *Disappearing Acts: Gender, Power and Relational Practice at Work*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Foley, J. R. & Polanyi, M. (2006). *Workplace Democracy: Why Bother? Economic and Industrial Democracy*, 27, 1, 173–191.
- Fraser, N. (1985). What’s Critical About Critical Theory? The Case of Habermas and Gender. *New German Critique*, 33, 99–131.
- Fraser, N. (1999). *Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation*. Teoksessa L. Ray & A. Sayer (toim.) *Culture and Economy After the Cultural Turn* (s. 25–42). Lontoo: Sage.
- Fraser, N. (2000). *Rethinking Recognition*. *New Left Review* 3, May/ June, 107–120.
- Frisby, W., Maguire, P. & Reid, C. (2009). The ‘f’ word has everything to do with it: How feminist theories inform action research. *Action Research*, 7, 1, 13–29.
- Gatenby, B. & Humphries, M. (2000). *Feminist Participatory Action Research: Methodological and Ethical Issues*. *Women’s Studies International Forum*, 23, 1, 89–105.
- Gaventa, J. & Cornwall, A. (2008). *Power and Knowledge*. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *The SAGE Handbook of Action Research* (s. 172–190). Lontoo: SAGE.
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley CA: University of California Press.
- Gillberg, C. (2012). *A Methodological Interpretation of Feminist Pragmatism: Feminist Action Research*. Teoksessa M. Hamington & C. Bardwell-Jones (toim.) *Contemporary Feminist Pragmatism* (s. 217–237). *Studies in Contemporary Philosophy Series*. Lontoo: Routledge.
- Goodwin, C. & Goodwin, M. H. (1987/2006). *Concurrent Operations on Talk: Notes on the Interactive Organization of Assessments*. P. Drew & J. Heritage (toim.) *Conversation Analysis. Volume II Sequence Organization* (s. 89–126). *Sage Benchmarks in Social Research Methods*. Lontoo, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE.
- Goodwin, C. & Heritage, J. (1990). *Conversation Analysis*. *Annual Review of Anthropology*, 19, 283–307.
- Greenwood, D. (2015). *An analysis of the theory/ concept entries in the SAGE Encyclopedia of Action Research: What we can learn about action research in general from the encyclopedia*. *Action Research*, 13, 2, 198–213.

- Gustavsen, B. (1985). Workplace Reform and Democratic Dialogue. *Economic and Industrial Democracy*, 6, 461–479.
- Gustavsen, B. & Engelstad, P. H. (1986). The Design of Conferences and the Evolving Role of Democratic Dialogue in Changing Working Life. *Human Relations*, 39, 2, 101–116.
- Gustavsen, B. (1990). Vågen till bättre arbetsliv. Strategier och arbetsformer i ett utvecklingsarbete. Stockholm: Arbetslivsinstitut.
- Gustavsen, B. (1991). The LOM Program: A network-based strategy for organization development in Sweden. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 285–315.
- Gustavsen, B. (1992). Dialogue and Development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life. Assen & Maastricht: Van Gorcum.
- Gustavsen, B. (1998). From Experiments to Network Building: Trends in the Use of Research for Reconstructing Working Life. *Human Relations*, 51, 3, 431–448.
- Gustavsen, B. (2001). Theory and Practice: The Mediating Discourse. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *Handbook of Action Research* (s. 17–26). Lontoo: Sage.
- Gustavsen, B. (2004). Making knowledge actionable. From theoretical centralism to distributive constructivism. *Concepts and transformation*, 9, 2, 147–180.
- Gustavsen, B., Hansson, A. & Qvale, T.U. (2008). Action research and the challenge of scope. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *The Sage Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice* (2. painos, s. 63–76). Los Angeles, Lontoo, New Delhi & Singapore: Sage Publications.
- Habermas, J. (1973). *Theory and Practice*. Lontoo: Polity Press.
- Habermas, J. (1981/1984). *The Theory of Communicative Action. Volume 1. Reason and The Rationalization of Society*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, J. (1984/1987). Kommunikatiivisen toiminnan käsitteen tarkastelua. Teoksessa J. Kotkavirta (toim.) *Jürgen Habermas. Järki ja kommunikaatio. Tekstejä 1981–1985* (s. 68–97). Helsinki: Gaudeamus.
- Halford, S. & Leonard, P. (2001). *Gender, Power and Organisations*. New York: Palgrave.
- Hansson, A. (1999). “Do We Need a Gender Perspective in Action Research on Work Organizations?”. Teoksessa D.J Greenwood (toim.) *Action Research. From practice to writing in an international action research development program* (s. 205–21). *Dialogues on Work and Innovation* (series). Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- Hearn, J. (2014). On men, Organizations and intersectionality. Personal, working, political and theoretical reflections (or how organization studies met profeminism). *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33, 5, 414–428.
- Hearn, J., Lämsä, A-M., Biese, I., Heikkinen, S., Louvrier, J., Niemistö, C., Kangas, E., Koskinen, P., Jyrkinen, M., Gustavsson, M. & Hirvonen, P. (2015). Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. NaisUrat-hankkeen loppuraportti. Forskningsrapporter från Svenska Handelshögskolan/ Hanken School of Economics Research Reports 75. Helsinki: Hanken.

- Heikkilä, K. (2006). Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. *Acta Electronica Universitatis Tampereensis*: 505. Tampere: Tampere University Press.
- Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R., Syrjälä, L. & Pesonen, J. (2012). Action research and narrative inquiry: five principles for validation revisited. *Educational Action Research*, 20, 1, 5–21.
- Heiskanen, T. (2006). Gender issues in action research: Implications for adult education. *International Journal of Lifelong Education*, 25, 5 (September-October 2006), 519–533.
- Heiskanen, T. (2007). Sukupuolten välistä tasa-arvoa etsimässä – kokemuksia työelämän muutosprojekteista. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa* (s. 168–181). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heiskanen, T. (2008). Approaching gender issues with action research: collaboration and creation of learning spaces. Teoksessa J. Ostrouch & E. Ollagnier (toim.) *Researching Gender in Adult Learning* (s. 123–138). *European Studies in Lifelong Learning and Adult Learning Research*, 3. Frankfurt am Main, Berliini, Bern, Brysseli, New York, Oxford & Wien: Peter Lang.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. (2008). Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järvensivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen* (s. 109–134). Tampere: Tampere University Press.
- Heiskanen, T., Lavikka, R., Piispa, L. & Tuuli, P. (1998). Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. *Sarja T* 17/1998, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Heiskanen, T., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M. & Ylöstalo, H. (2015). Gender Issues on Change Agenda – Practising Intersectionality in Action Research. *Gender, Work & Organization*. Early View Online Version: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/gwao.12072/pdf>, 1–17 (luettu 10.2.2016).
- Heller, F. (1998). Playing the Devil's Advocate: Limits to Influence Sharing in Theory and Practice. Teoksessa F. Heller, E. Pusić, G. Strauss & B. Wilpert: *Organizational Participation: myth and reality* (s. 144–189). New York: Oxford University Press.
- Heritage, J. (1984). *Garfinkel and Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Heritage, J. ja Raymond, G. (2005). The Terms of Agreement: Indexing Epistemic Authority and Subordination in Assessment Sequences. *Social Psychology Quarterly*, 68, 15–38.
- Hernes, T. & Paulsen, N. (2003). Introduction: Boundaries and Organization. Teoksessa N. Paulsen, & T. Hernes (toim.) *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives* (s. 1–13). Basingstoke, Hampshire & New York: Palgrave Macmillan.
- Hernes, T. (2003). Enabling and Constraining Properties of Organizational Boundaries. Teoksessa N. Paulsen & T. Hernes (toim.) *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives* (s. 35–54). Basingstoke, Hampshire & New York: Palgrave Macmillan.
- Hernes, T. (2004). Studying Composite Boundaries: A Framework of Analysis. *Human Relations*, 57, 1, 9–29.

- Herr, K. & Anderson, G. L. (2005). *The Action Research Dissertation: A Guide for Students and Faculty*. Thousand Oaks, Lontoo & New Delhi: Sage Publications.
- Holli, A. M. (2012). Kriittisiä näkökulmia tasa-arvon tutkimukseen. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen* (s. 73–96). Helsinki: Gaudeamus.
- Holvino, E. (2010). Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. *Gender, Work & Organization*, 17, 3, 248–277.
- Huhta, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. (2005). *Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön*. Tampere: Vastapaino ja Tasa-arvovaltuutettu.
- Huzzard, T., Ahlberg, B. M. & Ekman, M. (2010). Constructing interorganizational collaboration: The action researcher as boundary subject. *Action Research*, 8, 3, 293–314.
- Hvid, H. & Lund, H. L. (2002). Sustainable Work – Concepts and Elements of Practice. *The Journal of Transdisciplinary Environmental Studies*, 1, 2, 1–20.
- Häikiö, L., Snellman, K., Van Aerschoot, L., Bamberg, J., Burrell, S., Kallinen, Y. & Salminen, J. (2015). Nuorten osallisuus ja tulevaisuuden palvelut. Tampereen yliopisto. <http://www.uta.fi/yky/tutkimus/osallisuus/julkaisut/Posteriraportti.pdf>.
- Ikävalko, E. (2014). Valta ja nomadinen tutkijuus tasa-arvotyöryhmässä. *Sukupuolen tutkimus*, 4/ 2014, 17–29.
- Johansson, A. W. & Lindhult, E. (2008). Emancipation or workability? Critical versus pragmatic scientific orientation in action research. *Action Research*, 6, 1, 95–115.
- Juhila, K. (2012). Ongelmat, niiden selittäminen ja kategoriat. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen: *Kategoriat, kulttuuri & moraalit* (s. 131–173). Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Anttila, T. (2003). Tietotyön työkuultuuri. Työn yksilöllistyminen kulttuuripiirteinä. Teoksessa J. Kirjonen (toim.) *Tietotyö ja ammattitaito. Knowledge Work and Occupational Competence*. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskuntayhtymä & Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Kalliola, S. (1996). Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätöistä. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden laitoksen julkaisuja T15/1996. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kalliola, S. & Nakari, R. (toim.) (1999). *Resources for Renewal. A participatory approach to the modernization of municipal organizations in Finland. Dialogues on Work and Innovation 10*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. (2012) Johdanto. Tasa-arvosta ja sen lukemisesta toisin. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen* (s. 7–27). Helsinki: Gaudeamus.
- Kasvio, A. (1994). Johdanto. Teoksessa A. Kasvio, R. Nakari, S. Kalliola, A. Kuula, I. Pesonen, H. Rajakallio & S. Syvänen (1994). *Uudistumisen voimavarat*. Tutkimus

- kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä (s. 1–12). Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja T 14/1994. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kasvio, A. (2014). *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kemmis, S. (2006). Participatory action research and the public sphere. *Educational Action Research*, 14, 4, 456–476.
- Kira, M. & Eijnatten, F. M. (2009). Individual and Social Sustainability in Work Organizations. Teoksessa P. Docherty, M. Kira & A. B. Shani (toim.) *Creating Sustainable Work Systems* (s. 269–289). Lontoo: Routledge.
- Kirsch, G. E. (1999). *Ethical Dilemmas in Feminist Research*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Koivunen, T. (2015). Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa. *Julkaisuja (STM) 2015: 5*. Helsinki: STM.
- Kokkinidis, G. (2012). In search of workplace democracy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 32, No. 3/4, 233–256.
- Kolehmainen, S. (1999). Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990. *Tutkimuksia*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Kolehmainen, S., Lavikka, R., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Huhta, L. (2001/2002). Tutkimus- ja kehittämishanke tasa-arvosuunnitelmien toteuttamisen käytännöistä nais-, mies- ja tasa-alojen työpaikoilla. Työsuunnitelma. <http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/tyosuunn.html> (luettu 7.6.2016)
- Korvajärvi, P. (1998). *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organizations*. Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere: Tampere University Press.
- Korvajärvi, P. (2002). Gender-neutral gender and denial of the difference. Teoksessa B. Czarniawska & H. Höpfl (toim.) *Casting the Other. The Production and maintenance of inequalities in work organizations* (s. 119–137). Lontoo & New York: Routledge.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*, 2nd edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2010) Employee Driven Innovation in Team (EDIT – Innovative Potential, Dialogue and Dissensus. *International Journal of Action Research*, 6, 2, 155–195.
- Kuokkanen, A. (2014). Johtamisoppaiden työntekijäihanne: Kuuliaisesta koneen osasta sitoutuneeksi tiimityöläiseksi. Teoksessa A. Väänänen & J. Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013* (s. 84–118). Tampere: Vastapaino.
- Kuula, A. (1994). Tutkimuksessa käytetty metodologia. Teoksessa A. Kasvio, R. Nakari, S. Kalliola, A. Kuula, I. Pesonen, H. Rajakaltio & S. Syvänen (1994). *Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä* (s. 27–61). Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Sarja T 14/1994. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kuula, A. (1999): *Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä*. Tampere: Vastapaino.
- Lahtonen, M. & Syvänen, S. (2004). Demokraattinen dialogi – vastaus työelämän yhteistoiminnan ja tuottavuuden haasteisiin. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi* (s. 75–87). Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609). <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (luettu 10.2.2016)
- Lamont, M. and Molnár, V. (2002). The Study of Boundaries in The Social Sciences. *Annual Review of Sociology*, 28, 167–195.
- Latour, B. (1987). *Science in Action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lehtonen, J. (2004a). Työkonferenssi – dialoginen metodi. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi* (s. 15–55). Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lehtonen, J. (2004b). Jatkuvaa kehittymistä varmentavat rakenteet. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi* (s. 176–187). Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lehtonen, J. & Mustola, K. (toim.) (2004). ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. *ESR tutkimukset ja selvitykset* 2/04. Helsinki: Työministeriö.
- Lehtonen, J. (2014). Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä. *Työelämän tutkimus*, 3/2014, 302–308.
- Lehtonen, J. & Nakari, R. (2008). From episodes to dialogue driven change and action. Teoksessa J. Lehtonen & S. Kalliola (toim.) *Dialogue in Working Life Research and Development in Finland* (s. 231–237). *Labour, Education & Society* 13. Frankfurt: Peter Lang.
- Leinonen, M. & Heiskanen, T. (2011). Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa* (s. 248–275). *Aikuiskasvatuksen* 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
- Leinonen, M. (2012). Challenging and reinforcing gender boundaries at work. *Equality, Diversity and Inclusion*, 31, 7, 633–645.
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Ylöstalo, H. & Heiskanen, T. (2012). Feministinen toimintatutkimus ja tutkijan rooli. *Naistutkimus*, 4/2012, 5–16.
- Leinonen, M. (2014). Tutkija osallistujana. *Työelämän tutkimus*, 3/2014, 272–288.
- Leinonen, M., Talola, N., Terävä, S. & Uosukainen, K. (2008). Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007. *Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta MATINE*. Sarja A. 2008/3. Helsinki: Puolustusministeriö.
- Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2012). Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa - Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. *Työraportteja* 88/2012, Työelämän tutkimuskeskus, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lempiäinen, K., Leppänen, T. & Paasonen, S. (2012). Erojen jakamat ja yhdistämät. Johdanto. Teoksessa K. Lempiäinen, T. Leppänen & S. Paasonen (toim.) *Erot ja etiikka feministisessä tutkimuksessa* (s. 7–17). Turku: Utukirjat.
- Lewin, K. (1947). *Frontiers in Group Dynamics: II. Channels of Group Life; Social Planning and Action Research*. *Human Relations*, 1, 2, 143–153.
- Lykke, N. (2010). *Feminist Studies. A guide to Intersectional Theory, Methodology and Writing*. New York & Lontoo: Routledge.



- Madriz, E. (2000). Focus Groups in Feminist Research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research* (s. 835–850). Second Edition. Thousand Oaks: Sage.
- Maguire, P. (2001). Uneven Ground. Feminisms and Action Research. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice* (s. 59–70). Lontoo: Sage.
- Marttila, L. (2015). Ura kerronnallisena työnä. Ammattikorkeakoulun opettajat kertojina. *Acta Universitatis Tampensis* 2058. Tampere: Tampere University Press.
- Maynard, D. W. & Clayton, S. E. (2003). Ethnomethodology and Conversation Analysis. Teoksessa L. T. Reynolds & N. J. Herman-Kinney (toim.) *Handbook of Symbolic Interactionism* (s. 173–202). Walnut Creek, CA: Altamira Press.
- McCall, L. (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 30, 3, 1771–1800.
- Meriläinen, S., Tienari, J., Katila, S. & Benschop, Y. (2009). Diversity Management Versus Gender Equality: The Finnish Case. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26, 230–243.
- Meyerson, D. E. & Kolb, D. M. (2000). Moving Out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice. *Organization*, 7, 4, 553–571.
- Morrow, R. A. & Torres, C. A. (2002). Reading Freire and Habermas: Critical pedagogy and transformative social change. New York: Teachers College Press.
- Mezirow, J. (1995). Transformation Theory of Adult learning. Teoksessa M. R. Welton, (toim.) *In Defence of The Lifeworld. Critical Perspectives on Adult Learning* (s. 39–70). Albany, NY: State University of New York Press.
- Mulinari, P. & Selberg, R. (2013). Intersectional Directions in Working Life Research – a Proposal. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 3, 3, 81–98.
- Mustikkamäki, N. (2004). Näkökulmia yksilöiden sitoutumisen ja alueiden kehityksen väliseen suhteeseen. Teoksessa M. Sotara & K.-J. Kosonen (toim.) *Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö. Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan* (s. 88–113). Tampere: Tampere University Press.
- Nousiainen, K. (2012). Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa J. Kantola, K. Nousiainen & M. Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen* (s. 31–56). Helsinki: Gaudeamus.
- Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräraikaisessa työssä. Loppuraportti. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Olesen, B. R. & Nordentoft, H. M. (2013). Walking the talk?: A micro-sociological approach to the co-production of knowledge and power in action research. *International Journal of Action Research*, 9, 1, 67–94.
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M., Nikkanen, R. & Heiskanen, T. (2015). Intersections of gender, age and occupational group in the Finnish Defence Forces. *Equality, Diversity and Inclusion: An international Journal*, 34, 7, 593–607.
- Paloniemi, S., Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Eteläpelto, A. & Kalliola, S. (2014). Työkonferenssi työyhteisön toimijuuden kehittämisessä. Teoksessa P.

- Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luo-  
via voimavaroja työhön!* (s. 195–211). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M. & Katainen, A. (2015). Naisten ja miesten edustus yri-  
tysten ylimmässä johdossa. *Julkaisuja (STM)*: 2015: 3. Helsinki: STM.
- Pålshaugen, Ø (2002). *Discourse-Democracy at Work – on Public Spheres in Private En-  
terprises. Concepts and Transformation*, 7, 2, 141–192.
- Ramazanoğlu, C. & Holland, J. (2002). *Feminist methodology: challenges and choices*.  
Lontoo: Sage.
- Rantalaiho, L. (1994). Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa A. Anttonen, L.  
Henriksson & R. Nätkin (toim.): *Naisten hyvinvointivaltio* (s. 9–30). Tampere:  
Vastapaino.
- Reid, C. (2004). Advancing Women’s Social Justice Agendas: A Feminist Action Re-  
search Framework. *International Journal of Qualitative Methods*, 3, 3, 1–15.
- Reason, P. & Bradbury, H. (2001). Introduction. Teoksessa P. Reason, & H. Bradbury  
(toim.) *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice* (s. 1–14).  
Lontoo: Sage.
- Roehling, M. V., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L. M. & Boswell, W. R. (2000). The  
nature of the new employment relationship: A content analysis of the practitioner  
and academic literatures. *Human Resource Management*, 39, 4, 305–320.
- Räsänen, K. (2007). Kehittämisoitteet: tutkimusavusteinen kehittämistyö ‘käytännöllii-  
senä toimintana’. Teoksessa E. Ramstad & T. Alasoini (toim.) *Työelämän tutki-  
musavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuk-  
sia, tulevaisuuden haasteita* (s. 40–66). Tykes-raportteja 53, Helsinki: Tykes.
- Räsänen, K. (2015). Fire and water combined: Understanding the Relevance of Working  
Life Studies through a Concept of Practical Activity. *Nordic Journal of Working  
Life Studies*, 5, 3a, 47–62.
- Saari, M. (2013). Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem  
representations of equal pay in Finland. *Gender, Work and Organization*, 20, 1,  
36–55.
- Sandberg, F. & Wallo, A. (2013). The interactive researcher as a virtual participant: A  
Habermasian interpretation. *Action Research*, 11, 2, 194–212.
- Scott, J. W. (1991). The Evidence of Experience. *Critical Inquiry*, 17, 4, 773–797.
- Schwalbe, M. L. & Wolkomir, M. (2002). Interviewing men. Teoksessa J. F. Gubrium &  
J. A. Holstein (toim.) *Handbook of interview research: context and method* (s.  
203–219). Thousand Oaks: Sage.
- Siisiäinen, M. (2014). Työtä vailla olevat nuoret. Teoksessa K. Lempiäinen & T. Silvasti  
(toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet: Haurastuvat työmarkkinat Suomessa* (s. 91–  
125). Tampere: Vastapaino.
- Silvasti, T., Lempiäinen, K. & Kankainen, T. (2014). Eriarvoisuuden uudet paikat. Teok-  
sessa K. Lempiäinen & T. Silvasti (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet: Haurastuvat  
työmarkkinat Suomessa* (s. 7–19). Tampere: Vastapaino.
- Star, S. L. & Griesemer, J. R. (1989). Institutional Ecology, ‘Translations’ and Boundary  
Objects: Amateurs and Professionals in Berkeley’s Museum of Vertebrate Zool-  
ogy. *Social Studies of Science*, 19, 3, 387–420.

- Star, S. L. (2010). This is Not a Boundary Object: Reflections on the Origin of a Concept. *Science, Technology & Human Values*, 35, 5 (September 2010), 601–617.
- Sutela, H. & Lehto, A.–M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Suomen virallinen tilasto. Helsinki: Tilastokeskus.
- Svennevig, J. (2012). Interaction in workplace meetings. *Discourse Studies*, 14, 1, 3–10.
- Syvänen, S. (2004). Käytännön ja teorian yhdistävä toimintatutkimus: oppimisen dialogit. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi (s. 89–100). Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. (2015). Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Tampere University Press.
- Tanhua, I. (2015). Sukupuolten tasa-arvon hyvät käytännöt. Tasa-arvohankkeiden hyviä käytäntöjä seitsemästä teemasta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [http://www.tem.fi/files/33925/VALTAVA\\_sukupuolten\\_tasa-arvon\\_hyvät\\_kaytannot\\_www.pdf](http://www.tem.fi/files/33925/VALTAVA_sukupuolten_tasa-arvon_hyvät_kaytannot_www.pdf) (luettu 21.5.2016)
- Tatli, A. & Özbilgin, M.F. (2012). An Emic Approach to Intersectional Study of Diversity at Work: A Bourdieuan Framing, *International Journal of Management Reviews*, 14, 2, 180–200.
- Thorkildsen, A. (2013). Participation, Power and Democracy: Exploring the Tensional Field between Empowerment and Constraint in Action Research. *International Journal of Action Research*, 9, 1, 15–37.
- Tiitinen, S. & Ruusuvuori, J. (2014). Using Formulations and Gaze to Encourage Parents to Talk About Their and Their Children's Health and Well-Being. *Research on Language and Social Interaction*, 47, 1, 49–68.
- Tilly, C. (2005). *Identities, Boundaries & Social Ties*. Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2003). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Vehviläinen, S. (2001). Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.
- Viitasalo, N. (2011). Ikääntyvien kokema syrjintä työssä. Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat. *Työelämän tutkimus*, 9, 3, s. 256–271.
- Viitasalo, N. (2015). Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä. *Acta Universitatis Tamperensis* 2114. Tampere: Tampere University Press.
- Vuolanto, P. (2013). Boundary Work and the Vulnerability of Academic Status. The case of Finnish Nursing Science. *Acta Universitatis Tamperensis* 1867. Tampere: Tampere University Press.
- Väänänen, A. & Turtiainen, J. (2014). Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäidealien historia. Teoksessa A. Väänänen, Ari & J. Turtiainen (toim.): *Suomalainen työntekijyys 1945–2013* (s. 18–53). Tampere: Vastapaino.
- Warnke, G. (1995). Discourse Ethics and Feminist Dilemmas of Difference. Teoksessa J. Meehan (toim.) *Feminists Read Habermas* (s. 247–262). New York & Lontoo: Routledge.
- Wenger, E. (2000). Communities of Practice and Social Learning Systems. *Organization*, 7, 2, 225–246.

- Wicks, P. G. & Reason, P. (2009). Initiating action research. Challenges and paradoxes of opening communicative space. *Action Research*, 7, 3, 243–262.
- Winker, G. & Degele, N. (2011). Intersectionality as multi-level analysis: Dealing with social inequality. *European Journal of Women's Studies*, 18, 1, 51–66.
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> (luettu 10.2.2016)
- Ylöstalo, H. (2012) *Tasa-arvotyön tasa-arvot*. Tampere: Tampere University Press.
- Ylöstalo, H., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Heiskanen, T. & Leinonen, M. (2013). Työelämän laadun ja tasa-arvon kehittäminen – näkymiä ja jännitteitä. *Työelämän tutkimus* 2/2013, 128–142.

## ALKUPERÄISARTIKKELIT

Teoksessa Etelä-pelto, Anneli; Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.)  
Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49.  
vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, s.  
248–275.

Minna Leinonen & Tuula Heiskanen

## **Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämisessä**

Aikuiskasvatuksella ja toimintatutkimuksella on yhteneviä päämääriä ja toimintamuotoja. Aikuiskasvatuksen haasteena on synnyttää sellaisia keskustelufoorumeita, joissa ihmiset voivat puntaroida ja tulkita elämänsä koskettaviin sosiaalisiin, kulttuurisiin ja materiaalsiin olosuhteisiin liittyviä ilmiöitä. Siihen kuuluu myös toimijuuden tukeminen ongelmien kohtaamisessa. Toimintatutkimuksen perinteessä merkittäviä ovat olleet sellaiset tutkimussuuntaukset, jotka kohdentavat huomion toimijuutta rajoittaviin sosiaalisiin suhteisiin, rakenteisiin ja mekanismeihin ja joissa on luotu tutkimuksen keinoilla olosuhteita erilaisten äänten esiinpääsulle ja kuulluksi tulemiselle. Eräät toimintatutkimuksen lähestymistavat ovat keskittyneet erityisesti sellaisten keskustelufoorumeiden tai tilojen kehittämiseen, joissa toimijuutta tuetaan erilaisista lähtökohdista olevien ja erilaisia perspektiivejä asioihin ottavien ihmisten kohtauttamisen kautta. Tässä artikkelissa käsiteltävää työkonferenssia voidaan pitää tällaisena toimijuuden tukemisen keinona.

Työkonferenssimenetelmä kuuluu Pohjoismaissa vahvan jalansijan saaneeseen toimintatutkimukselliseen suuntaukseen, joka keskittyy työelämän ja sen rakenteiden kehittämiseen. Kutsumme tässä artikkelissa suuntausta demokraattisen dialogin lähestymistavaksi. Työkonferenssi tavoittelee työkäytäntöjen ja -olojen parantamista siten, että se osallistaa eri hierarkiatasoja edustavia ryhmiä kehittämistyöhön

vaiheittain etenevien intensiivisten ryhmätyöistuntojen avulla. Tavoitteena on löytää kehittämisideoita, madaltaa eri ryhmien välisiä hierarkioita ja luoda toimijuudelle yhtäläistä tilaa demokraattisen dialogin avulla.

Työkonferenssia ja siihen sisältyvää demokraattista dialogia on sovellettu Pohjoismaissa laajasti työelämän kehittämisessä, mutta sukupuoleen liittyvät asiat ovat olleet vain marginaalisesti kiinnostuksen kohteena. Sukupuoli on kuitenkin erottamattomasti läsnä työelämän rakenteissa ja käytännöissä. Usein sukupuolen näkyminen on ongelmallista sekä yhteiskunnassa yleisesti että työelämässä julkilausuttujen arvojen ja tavoitteiden näkökulmasta. Suomi on ollut edelläkävijöiden joukossa luomassa olosuhteita naisten yhteiskunnalliselle osallistumiselle sekä politiikassa että työelämässä. Lisäksi se on tarjonnut hyvät kouluttautumisen mahdollisuudet sukupuolesta riippumatta. Tästä huolimatta sukupuoleen liittyvät jaot ovat säilyneet sitkeästi esimerkiksi koulutuksessa, palkkauksessa ja työtehtävissä.

Tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on työkonferenssimenetelmän soveltuvuus sukupuolten tasa-arvon edistämiseen työelämässä. Sukupuolten tasa-arvoa työelämässä säännellään Suomessa lailla (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, keskeiset uudistukset 15.4.2005/232). Lain edellyttämä työpaikkakohtainen tasa-arvosuunnittelu on lisääntynyt huomattavasti, mutta suunnitteluun liittyvät henkilöstön osallistumisen ja osallistamisen tavat sekä suunnittelun konkreettisuuden aste vaihtelevat suuresti (Uosukainen, Autio, Leinonen & Syrjä 2010). Sukupuolten tasa-arvon edistäminen voi parantaa naisten ja miesten osallistumista organisaation päätöksentekoon – siis tehdä toimijuutta näkyväksi ja mahdollistaa sitä. Sukupuolten tasa-arvon edistämisen haasteisiin kuuluvat konkreettiset toimet sellaisten käytäntöjen ja rakenteiden muuttamiseksi, jotka ovat tasa-arvon esteenä, sekä käsitteeseen liittyvät määrittelyt. Sukupuolten tasa-arvoa koskevat määrittelyt ottavat sisäänsä yksiä määrittelyjä ja sulkevat ulos toisia, ja siten ne muovaavat myös toiminnan mahdollisuuksia (ks. esim. Ylöstalo 2006).

Tarkastelemme kahden julkisen sektorin organisaation, Omenan ja

Rinkelin, työkonferenssityöskentelyä seuraavan tutkimuskysymyksen avulla: Millaisella ymmärryksellä ja millaisin tuloksin työkonferenssissa käsitellään sukupuolten tasa-arvoa?

Tämä kysymys jakautuu tarkentaviin kysymyksiin:

- *työkonferenssin sisäistä toimintaa koskeviin*: Miten osallistujat arvioivat toiminnan mahdollisuuksia tasa-arvon edistämisessä? Miten toimijuutta tuotetaan tai rajataan työpaikan omassa ryhmätyössä?
- *työkonferenssin tuloksia koskeviin*: Miten kysymystä tasa-arvosta ratkaistaan? Millaisia vaateita tasa-arvokysymysten käsittely asettaa työpaikan kehittämisrakenteelle? Millaisia vallan ja toimijuuden suhteita tulee esille muutosmahdollisuuksia puntaroidessa?

Artikkelissa käsitellään aluksi työkonferenssimenetelmän syntymistä vastauksena työelämän kehittämishaasteisiin ja tuodaan esille myös lähisukuisia aikuiskasvatuksen piirissä syntyneitä ideoita. Seuraavaksi käsitellään työkonferenssimenetelmään liitettyjä käsityksiä ja oletuksia vallasta ja toimijuudesta sekä määritellään artikkelin kirjoittajien lähtökohdat kyseisiin käsitteisiin. Tulosten esittely etenee kolmivaiheisesti teemoittaisista ongelma- ja keinopohdinnoista tasa-arvon ymmärryksiä ja rajoja käsittelevään analyysiin ja edelleen työkonferenssin tulosten edistämiseen työpaikoilla.

Pohdintaosuudessa arvioimme työkonferenssimenetelmän mahdollisuuksia ja rajoituksia sukupuolten tasa-arvon edistämisessä. Liitämme arvioinnin julkisia keskustelutiloja pohtineeseen keskusteluun sekä työpaikkojen kehittämisorganisaatioita ja -rakenteita käsitelleeseen keskusteluun, jota on käyty työelämän tutkimuksen piirissä.

## Työkonferenssimenetelmä

Työkonferenssi on Björn Gustavsenin ja hänen kollegoidensa kehittämä työkäytäntöjen ja -olojen parantamiseen tähtäävä menetelmä, joka sai alkunsa ruotsalaisesta työelämän kehittämisohjelmasta (LOM, *ledarskap, organisation och medbestämmande*). Se perustuu ryhmätyöistuntoihin, joissa eri työorganisaatioiden tai yhden työorganisaation ja



eri hierarkkisten tehtäväryhmien edustajat vaihtavat ajatuksiaan ja kokemuksiaan sovitusta temasta. LOM-ohjelman tavoitteena oli aloittaa ja tukea työorganisaatioiden kehitystä työntekijöiden ja johdon yhteistyönä, luoda työpaikkaverkostoja ja kehittää tutkimuksen roolia tässä kontekstissa (Gustavsen 1992, 3, 9).

Keskeinen väline työkonferenssissa on demokraattinen dialogi eli tasaveroinen vuoropuhelu, jossa huomio kiinnittyy menettelytapojen demokraattisuuteen. Kaikilla osallistujilla on oikeus osallistua ja tulla kuulluksi. Lisäksi organisaation ja toimijoiden menettelytavat on voitava kyseenalaistaa argumentoimalla. Pyrkimyksenä on olla vuorovaikutuksessa tavalla, jonka tulokset ovat parhaita mahdollisia. Menetelmän taustalla on Jürgen Habermasin ajatus kommunikatiivisesta rationaalisuudesta ja mahdollisuudesta vapaaseen kommunikaatioon. Tasaveroisen vuoropuhelun perustelut löytyvät niin Habermasin kuin Gustavseninkin ajattelussa yhteiskuntademokratiasta. (Gustavsen 1990, 95–96, 98.)

Työelämän demokratisoituminen on merkinnyt erilaisten edustuksellisten elinten lisääntymistä. Øyvind Pålshaugen argumentoi diskursiivisen demokratian puolesta työpaikalla. Hänen perusteensa on, että pelkästään edustukselliset elimet eivät riitä työpaikkademokratian saavuttamiseen, vaan niitä on täydennettävä osallistuvan demokratian käytännöillä. (Pålshaugen 2002, 164.)

Pålshaugenin mukaan edustukselliselle demokratialle ei enää löydy nostetta työelämässä, koska työelämän demokratisointi on ymmärretty synonyymiksi vallan jakamiselle johdon kanssa. Hän ehdottaakin, että diskursiivisen demokratian lisääminen voisi avata pattitilanteita. Sen avulla annetaan mahdollisuus omista intresseistä lähtevälle perusteluvoimalle. Kun kaikki voivat osallistua, kaikki voivat edustaa nimenomaan omia kokemuksiaan, ei toisten. Keskusteluissa erilaisia ymmärryksiä suhteutetaan toisiinsa. (Pålshaugen 2002, 161; Lehtonen 2004b, 178.)

Sen lisäksi, että vuoropuhelusta pyritään tekemään demokraattista tiettyjen periaatteiden avulla, esimerkiksi Stephen Kemmis (2006; 469, 471) pitää tärkeänä ja jopa hyvän toimintatutkimuksen määritelmänä julkisten keskustelutilojen luomista. Aikuiskasvatuksen näkökulmasta Jack Mezirow (1995, 95) näkee dialogin mahdollisuutena kriittiseen

itsereflektioon ja pyrkimyksenä pakottomaan ja kunnioittavaan kommunikaatioon. Jack Mezirow'n hahmottelemassa kommunikatiivisessa oppimisessa keskeisiä ovat ymmärrettäväksi tekemisen prosessit (Mezirow 1995, 49).

Gustavsen on muotoillut ajatusta edelleen työelämän kehittämisen käytännölliseksi välineeksi: hänestä kielen muutosta ei saa erottaa vastaavista muutoksista ihmisten käytännöissä (Gustavsen 1990, 100). Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa keskeistä on ajatus, että ongelmat muotoillaan ja kontekstoidaan kielen ja kielellisesti rakentuneen toiminnan avulla. Työkonferensseissa on Gustavsenin mukaan läsnä yhtä monenlaisia kokemuksia kuin osallistujia, ja vuorovaikutus perustuu niihin elämäkokonaisuuden sirpaleisiin, joita osallistuvat tuovat tilaisuuteen. Tutkimuksen keskeinen tehtävä puolestaan on auttaa luomaan vuorovaikutukselle areenat ja muodostaa kriteerit keskusteluille. Gustavsenin mukaan teorian rooli on korostaa kokemusta ja auttaa sen merkityksellistämisessä. Hän ajattelee, että teoria toimii resurssina kokemusten hyödyntämiselle uuden toiminnan suunnittelussa (Gustavsen 1998, 437–441). Tämän Gustavsenin näkemyksen voi tulkita siten, että kehittämistilanteeseen ei voida välttämättä mennä yhteen teoriaan nojautuen, vaan tilanteessa on hyödynnettävä niitä teorioita, jotka toimivat siinä tilanteessa ja auttavat muotoilemaan käytäntöjä.

Työkonferenssimenetelmän ideana on antaa työpaikan eri henkilöstöryhmien ja toimintojen edustajille tilaisuus puhua avoimesti omista kokemuksistaan ja näkemyksistään käsin. Menetelmän taustalla on ajatus, että jokainen on oman työnsä paras asiantuntija. Tässä artikkelissa lähtöolettamuksemme on, että tasa-arvotyökonferenssissa vaikuttavat lisäksi osallistujien käsitykset ja kokemukset sukupuolesta sekä siihen liittyvistä säännöistä ja tavoista. Tasaveroinen vuoropuhelu eli demokraattinen dialogi antaa jokaiselle keskusteluun osallistuvalla yhtäläisen mahdollisuuden olla toimija ja vaikuttaja. Tasaveroista vuoropuhelua käyttäneet ovat kokeneet menetelmän hyvänä ja monipuolisena mahdollisuutena vaihtaa kokemuksia tasa-arvotyöstä<sup>1</sup>.

Demokraattisen dialogin säännöt (Gustavsen 1992, suomenkielinen versio Lahtonen 1999) on koottu seuraavanlaiseen muotoon:

- Dialogi on ajatusten vaihtoa osallistujien välillä.
- Kaikkien, joita käsiteltävä asia koskee, on saatava osallistua keskusteluun.
- Mahdollisuus osallistua ei riitä, vaan kaikkien osanottajien tulee olla aktiivisia. Lisäksi jokaisen osanottajan velvollisuutena on oman näkökulman esittämisen lisäksi auttaa myös muita esittämään omansa.
- Kaikki osallistujat ovat tasa-arvoisia.
- Työkokemus on kaikkien osanottajien osallistumisen perusta.
- Jokaisen osanottajan kokemuksista ainakin joitakin tulee pitää oikeutettuina.
- On välttämätöntä, että kaikki ymmärtävät, mistä on puhe.
- Kaikki keskusteltavaan asiaan liittyvät väitteet ovat oikeutettuja.
- Mielipiteet esitetään suullisesti; kukaan ei voi osallistua ainoastaan paperilla.
- Jokaisen osanottajan on hyväksyttävä, että muilla osanottajilla saattaa olla parempia perusteluja kuin hänellä itsellään.
- Jokaisen osanottajan työrooli tai auktoriteetti voidaan ottaa keskustelun kohteeksi. Yksikään osanottaja ei saa olla poikkeus.
- Osanottajien on siedettävä erilaisten mielipiteiden esiintymistä.

Tasavertaisen dialogin periaate ei kuitenkaan ole ongelmaton. Gustavsenin muotoilemat periaatteet ovat muuntuneet vuosien saatossa siten, että vuorovaikutuksen vastavuoroisuus, osallistujien kommunikaation tukeminen, kokemuksellinen relevanssi ja kommunikaation sisällön ensisijaisuus hierarkiaan nähden ovat saaneet alkuvaiheen muotoiluja vahvemman roolin (Lehtonen 2004a, 16–17).

Tärkeää on, että naiset ja miehet voivat keskustella työoloistaan mahdollisimman vapaasti. Gustavsenin näkemyksen mukaan käytännöllinen strategia tasa-arvoon on pyrkimys tehdä naisten ja miesten keskusteluista samanarvoisia työpaikan dialogeissa – ei niinkään siinä, että tehdään kielenkäytöstä tai keskustelusta samanlaista (Gustav-

sen 1990, 159). Ajattelemme, että sukupuolten tasa-arvoon keskittyvässä työkonferenssissa ja sen tarkastelussa on hyödyllistä etsiä tarkastelun välineistöä työkonferenssin kehittäjien lisäksi myös feministisestä tutkimusperinteestä. Patricia Maguiren mukaan yrityksiä yhdistää toiminta- ja feministinen tutkimus on ollut kohtalaisen vähän. Niillä on kuitenkin yhteisiä tavoitteita, kuten valtasuhteiden problematisointi – mikä pitää sisällään myös tutkimuksen ja tutkijoiden vallan – ja kokemuksen näkyväksi tekeminen (ks. Maguire 2001, 60, 64–65).

Gesa E. Kirschiä (1999) mukaillen Maguire nostaakin feministisen toimintatutkimuksen keskeiseksi tehtäväksi tiedon luomisen kriittisen tarkastelun, valtasuhteiden muuttamisen ja tasapainottamisen osallistujien ja tutkijoiden välillä. Lisäksi on tärkeä luoda olosuhteet voimaantumiselle ja vastavuoroisuudelle moniäänisessä, kokemuksellisessa tutkimusympäristössä (Maguire 2001, 66). Näkemyksemme mukaan lähtökohtana täytyy olla erityisesti sukupuoleen liittyvien erojen ja erottelujen mutta myös yhtäläisyyksien tunnistaminen ja tarkastelu. Näkemystämme tukevat Inga-Britt Drejhammarin (2001) havainnot työkonferenssista varteenotettavana mahdollisuutena parantaa naisten vaikutusmahdollisuuksia, etenkin kun vuorovaikutuskanavien puuttuminen liittyy usein yhtä aikaa sekä asemaan että sukupuoleen (Ekman Philips & Rehnström 1996).

Maguiren muotoilemissa toimintatutkimuksen haasteissa tunnistamme työkenttää feministisen tutkimuksen lisäksi myös aikuiskasvatuksen ja työelämän tutkimuksen risteäville kohdealueille. Heiskanen mukaan aikuiskasvatuksen pedagogisen tutkimuksen ja käytännön väliseen suhteeseen liittyvän sekä sukupuolittuneisiin rakenteisiin ja käytäntöihin liittyvän tiedon yhdistäminen on menetelmällinen haaste. Hänen mukaansa muutosprosesseissa haasteena on lisäksi ulottaa muutokset makrotasolle ja perusoletuksiin, joihin organisaation strateginen työ nojaa (Heiskanen 2006, 532). Perusoletuksiin liittyvät myös sukupuoleen perustuvat – usein julkilausumattomat – jaot ja arvostukset. Eriarvoistavat käytännöt ja tulkinnat muodostuvat organisaatiokohdaisesti ja ovat yhteydessä ympäröivään yhteiskuntaan, historiaan, kulttuuriin ja politiikkaan (Acker 2006, 443).

Soveltamassamme gustavsenilaisessa työkonferenssityöskentelyssä keskeistä on tuottaa yhteisymmärrys, johon päästään neuvottelun avulla. Keskustelussa on tärkeää avoimuuden ja itsereflektion ohella tavoitteellisuus ja ratkaisukeskeisyys. Ryhmien tekemät johtopäätökset ovat materiaalia työpaikkojen kehittämistyölle. Tasaveroiseen vuoropuheluun perustuvan työskentelyn tuloksia ovat myös kokemuksen siirtäminen ja hyvien käytäntöjen levittäminen. Ryhmätyöskentely on tapaa oppia toisilta.

Työkonferenssityöskentelyn tavoitteellisuuteen sisältyy myös ajatus siitä, että ryhmäkeskustelujen tulokset ovat hyödynnettävissä työpaikoilla. Jatkohyödyntämisen tavoite luo sillan työkonferenssityöskentelyn ja organisaatiossa vallitsevien konkreettisten kehittämisedellytysten välille – eli organisaatiossa on oltava jonkinlainen kehittämisrakenne (Lehtonen 2004b, 176–177; Gustavsen ym., 1996, 60). Kehittämisrakenteen voivat muodostaa työpaikalla jo olemassaolevat ryhmät ja kehittämishankkeet, jotka toimivat julkisen keskustelun paikkoina. Työkonferenssi voi edesauttaa työpaikan kehittämisrakenteen syntymistä, mikäli työpaikalla ei vielä ole sellaista.

## **Valta ja toimijuus**

Vallan ja toimijuuden kysymykset kytkeytyvät työkonferenssissa menetelmän taustalla olevaan demokratian periaatteeseen. Gustavsen näkee demokratian normatiivisena lähtökohtana, joka on valittu eikä itsestään selvä. Se mahdollistaa myös normatiivisten positioiden kyseenalaistamisen, sillä kaikkien työkonferenssissa esitettävien asioiden on perustuttava argumentaatioon, eikä mitään tulisi ottaa annettuna. Demokratian perusteista nouseva vapaa julkinen keskustelu on nähty lähestymistavassa ideaalina. Työkonferenssin käytännön järjestelyt huomioivat ainakin periaatteellisella tasolla Habermas-kriitikoiden esiin nostaman asian, jonka mukaan keskustelut ovat valtajärjestysten vaikutusten alaisia. (Gustavsen 1990, 98–99.) Esimerkiksi feministinen kritiikki on tuonut esille hegemonisista rakenteista irtautumisen ongelmallisuuden (Braaten 1995) ja osallistujien argumentoinnin

arvosidonnaisuuden (Warnke 1995). Gustavsen kuitenkin näkee, että tärkeintä on mahdollisuus dialogiin, ja vapauttavan potentiaalin toteutuminen nähdään vasta dialogin kautta. (Gustavsen 1990, 98–101.)

Gustavsenin mukaan valtaolosuhteet paljastuvat, kun todellisuutta muokataan. Samoin organisaation luonne paljastuu vasta, kun sitä pyritään muuttamaan. On selvää, että organisaatiorakenteet ovat yksi vaikuttava tekijä muutosprosessissa. Yhtenä haasteena Gustavsen näkee sen, että rakenteet saattavat estää avointa kommunikaatiota. Toinen estävä tekijä ovat organisaation sisäiset taktiset pelit, kuten keskustelun osallistujien argumenttien vähättely tai joidenkin toimijoiden sulkeminen keskustelun ulkopuolelle. Kolmanneksi Gustavsen nostaa esiin murtumat pyrkimyksissä yhteisymmärrykseen: avointa dialogia estävät osallistujien motiivien kyseenalaistaminen ja henkilökohtaisuudet. Argumentaation tulisi aina olla asiapohjaista. Ei riitä, että keskustelua käydään demokraattisessa ilmapiirissä, sillä epäfokusoitu keskustelu ei johda lopputuloksiin ja estää kehittämistä. Muodon ohella myös tuloksellisuus ja synteisin tekeminen käydystä keskustelusta ovat siis tärkeitä tasaveroisessa dialogissa. (Gustavsen 1990, 160–162.)

Mukailimme tässä artikkelissa Harriet Bradleyyn (1999, 33) määritelmää vallasta kyvykkyytenä kontrolloida sosiaalisen vuorovaikutuksen kuvioita. Tulkintamme mukaan työkonferenssissa vaikuttaa sekä tilanteellinen että rakenteellinen valta. Tällä erottelulla viittaamme Stewart Cleggin (1989, 211–218) teoriaan, jonka mukaan valta pitää ymmärtää samanaikaisesti useampana kuin yhtenä käsitteenä. Hän puhuu episodisista valtasuhteista, joissa A käyttää valtaa B:hen nähden ja rakenteellisista tekijöistä, jotka muovaavat episodisten valtasuhteiden tulosta. Valta ja toimijuus ovat käytännössä erottamattomat, kuten esimerkiksi Anthony Giddens (1984, 14–15) on huomauttanut. Giddensin mukaan toimijuus ilmenee ihmisen teoissa silloin, kun hän olisi voinut toimia myös toisella tavalla ja kun se, mitä tapahtui, ei olisi tapahtunut ilman kyseistä tekoa. Giddensin huomautus vallan ja toimijuuden erottamattomuudesta liittyy siihen, että kyvykkyys saada aikaan vaikutus olemassa olevaan asiantilaan merkitsee, että toimija käyttää jonkinlaista valtaa.

Näemme vallan yhteydessä sukupuoleen ja sukupuolten välisiin suhteisiin. Ajattelemme Susan Halfordin ja Pauline Leonardin (2001) tavoin, että yhteiskunnassa vallitsevat sukupuolistuneet valtasuhteet ja organisaation sisäiset valtasuhteet ovat kietoutuneet toisiinsa. Valtajärjestykset ovat yhteydessä vallitseviin ymmärryksiin sukupuolesta, mutta Halfordin ja Leonardin mukaan ymmärrykset ovat haastamisen kohteena, jolloin voi aua mahdollisuuksia sukupuolistuneen vallan uudelleenmäärittelyille. Sukupuolistuneet käytännöt (esim. Rantalaiho & Heiskanen 1997; Kinnunen & Korvajärvi 1996) sekä heijastavat valtasuhteita että ylläpitävät niitä. Tällaiset käytännöt toteutuvat hyvin usein niin, että toiminnassa mukana olevat eivät tiedosta, että sukupuolella on jotakin tekemistä tapahtumien kanssa. Tiedostamattomuus voi liittyä myös toimijuuteen, jossa sukupuoli voi olla Patricia Yancey Martinin (2001) mukaan mukana joko tarkoituksella tai tarkoittamatta. Tasa-arvotyön yksi tehtävä onkin tehdä näkyväksi sukupuolistuneita käytäntöjä.

## **Työkonferenssin toteutus**

Työkonferenssi koostuu tyypillisesti kolmesta ryhmätyövaiheesta ja jokaista ryhmätyötä seuraavasta, yhteisestä purkukeskustelusta (ks. taulukko 13). Tämän artikkelin pääasiallisen aineiston muodostavassa työkonferenssissa työpaikat kutsuttiin pohtimaan sukupuolen ja tasa-arvon merkitystä omalla työpaikallaan, käynnistämään työpaikkakohtainen tasa-arvosuunnittelu sekä myöhemmässä vaiheessa pohtimaan suunnitelman toiminnallistamista ja arvioimaan oman työpaikan tasa-arvotyön vaiheita. Kyse oli toimintatutkimuksellisesta prosessista, jossa tuettiin työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua.

Tutkimuksessa oli mukana kuusi suurta pirkanmaalaista yksityisen ja julkisen sektorin työpaikkaa. Kultakin työpaikalta oli mukana johdossa, asiantuntija- ja työntekijätehtävissä toimivia sekä luottamusmiehiä ja työsuojeluvastaavia, naisia ja miehiä. Ryhmissä oli tyypillisesti kuusi jäsentä. Tässä artikkelissa tarkastelu rajataan kahteen suureen julkisen sektorin organisaatioon, joiden edustajat osallistuivat työ-

**Taulukko 13. Tasa-arvotyökonferenssin vaiheet.**

Vaihe	Teema	Ryhmä tai taho
1. ryhmäkeskustelu	tasa-arvoisen työpaikan visio	aseman ja sukupuolen mukaan hierarkkiset ryhmät
yhteisistunto	ryhmätyön purku	valittu esittelijä kertoo
2. ryhmäkeskustelu	ongelmat ja esteet	heterogeeniset ryhmät
yhteisistunto	ryhmätyön purku	valittu esittelijä kertoo
3. ryhmäkeskustelu	työpaikan tasa-arvosuunnittelun pohjustus	työpaikkojen omat ryhmät
yhteisistunto	ryhmätyön purku	työpaikan edustaja kertoo

konferenssiin. Organisaatioita yhdistävät samantyyppiset päätöksentekokäytännöt (esimerkiksi luottamushenkilöt ovat mukana monissa päätöksissä) ja reunaehdot, minkä vuoksi näitä organisaatioita on mielekästä tarkastella yhdessä. Organisaatioiden keskustelujen näkökulmat myös täydentävät toisiaan.

Ryhmät olivat etukäteen tutkijoiden muodostamia, ja ne noudattivat työkonferenssimenetelmän periaatteita, joihin kuuluvat tehtävien kierrättäminen ja yhtäläinen oikeus sekä velvollisuus osallistua keskusteluun omaan kokemukseen nojaten. Jokainen ryhmä tuotti keskustelustaan raportin, joka purettiin yhteisistunnoissa. Työpaikkojen edustajien lisäksi jokaisessa ryhmässä oli mukana resurssihenkilö, joka oli yhtä lukuun ottamatta tutkija. Resurssihenkilöiden tarkoituksena on tukea ja auttaa tarvittaessa sekä varmistaa, että keskustelu pysyy aiheessa. Pääasiassa resurssihenkilöiden oli määrä pysytellä taustalla keskusteluissa ja antaa osallistujien kantaa vastuu työskentelyn tuloksisista.

Lähtöolettamuksena oli, että sukupuoli on yksi olennainen hierarkiaa luova ja eriarvoistava tekijä. Siksi kokoonpanoissa otettiin huomioon myös osallistujien sukupuoli. Ryhmätyöskentelyt aloitettiin sekä hierarkian että sukupuolen mukaan eriytyneissä ryhmissä.



Sukupuolten tasa-arvon edistämiseen pyrkivän työkonferenssin organisointiin sisältyi ristiriita: yhtäältä voidaan nähdä tärkeäksi sukupuolten erottelujen ja itsestäänselvyyksien purkaminen, mutta toisaalta ryhmäjaot myös uusintavat näitä jakoja. Sitä ei voi tietää etukäteen, mikä koetaan naisten tai miesten kesken jaetuksi ja mikä jaetuksi yli sukupuolirajojen. Sukupuoli- ja tasa-arvotematiikkaan liittyy väistämättä arkaluontoisuutta, koska kyse on valtasuhteiden näkyväksi tekemisestä ja näissä valtasuhteissa sukupuoli on läsnä. Erilaiset hierarkiat ovat myös päällekkäisiä.

Tarkastelemassamme työkonferenssissa pohdittiin sukupuolten tasa-arvon edistämisen keinoja työpaikalla kuuden työpaikan edustajien voimin. Menetelmää sovellettiin edellä kuvatulla tavalla. Lisäksi työpaikkojen edustajilla oli käytössään tutkijoiden tekemät työpaikkakohtaisiin kyselyihin ja haastatteluihin perustuneet raportit tasa-arvon toteutumisesta omalla työpaikalla.

Seuraavassa tarkastelemme lähemmin kahden suuren, julkisen sektorin työpaikan ryhmätyökeskusteluita työkonferenssin kolmannessa vaiheessa (ks. taulukko 13) ja niistä saatuja tuloksia. Huomioimme myös mahdolliset tasa-arvosuunnitelmaan ja työpaikan käytäntöihin siirretyt toimenpiteet.

Molemmista työpaikoista oli mukana kolme naista ja kolme miestä eli yhteensä 12 osallistujaa, ja he edustivat eri hierarkia-asemia. On hyvä huomata, että ryhmätyön eri vaiheissa näiden kahden työpaikan edustajat keskustelivat myös muiden työpaikkojen kanssa, ja tämä yleinen työkonferenssin konteksti vaikutti keskusteluiden sisältöihin myös kolmannessa vaiheessa. Aineiston muodostavat litteroidut ryhmäkeskustelut sekä työkonferenssista kirjoitettu raportti, johon ryhmäkeskustelut ja niiden tulokset on tiivistetty yhteen. Työkonferenssin seurausten osalta aineistona on käytetty myös hankkeen päätöstyökonferenssin raporttia.

Aineiston analyysi on toteutettu lopputuloksista käsin: tarkastelun lähtökohdaksi otettiin kahden työpaikan kolmannessa ryhmätyövaiheessa kirjaamat tasa-arvosuunnitelman rungot sekä niiden yleisimmät ja yhteiset teemat. Sen jälkeen keskusteluaineistoa lähi-luettiin siitä näkökulmasta, miten teemoihin päädyttiin ja miten niistä

keskusteltiin. Analyysissa on sisällönanalyttisiä piirteitä (Tuomi & Sarajärvi 2002), mutta toimintatutkimuksellisen kontekstin huomiointi ja erittely on myös tärkeää. Toimintatutkimukselliseen raportointiin kuuluu tutkimuksen vaiheiden erittelyn lisäksi aineiston tulkitseva ja selittävä luenta. Toimintatutkimuksen kuvaus ja tutkimuksen reflektointi kulkevat analyttisessä kirjoitusprosessissa käsi kädessä (Greenwood 1999, 92–93).

Seuraavassa esittelemme työkonferenssityöskentelyn tulokset. Ensin tarkastelemme aineiston avulla, mitä ratkaisuja tasa-arvon edistämiseksi kehitettiin sekä millaisina tasa-arvokysymyksinä keskustelu-teemat nähtiin. Tämän jälkeen pohdimme, miten jokin kysymys määrittyy tai on määrittymättä sukupuolten tasa-arvon piiriin kuuluvaksi asiaksi ja millaisia haasteita tästä nousee. Lopuksi kirjoitamme esiin sen, mitä seurauksia työkonferenssilla oli tarkasteltavilla työpaikoilla.

## **Työkonferenssin tulokset**

Työkonferenssia oli edeltänyt kyselytutkimus, joka kohdistui kaikkiin työkonferenssiin osallistuviin organisaatioihin. Työkonferenssiin osallistuville henkilöille oli toimitettu heidän omaa organisaatiotaan koskevat tulokset kyselytutkimuksesta. Tässä artikkelissa käsiteltävien keskustelujen taustalla oli osallistujien tietoisuus kyselyn tuloksista sekä kahden edeltävän ryhmätyövaiheen keskustelut, joihin kaikkien kuuden organisaation edustajat osallistuivat. Kahden julkisen sektorin organisaation (Rinkeli ja Omena) keskusteluissa nostettiin esille samat teemat. Ongelma-alueina nähtiin töiden jakautuminen sukupuolen mukaan, palkkaus ja sukupuolinen häirintä, keinoina puolestaan johtamisen kehittäminen ja rekrytointi. Näiden yhteisten teemojen lisäksi Rinkelissä nostettiin esille työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset. Tässä analyysiosuudessa käsitellään kuhunkin teema-alueeseen liitettyjä sisältöjä erittelemättä niitä organisaation mukaan. Artikkelin lopussa otamme huomioon organisaatiokohtaisen erityisyyden ja kuvaamme työkonferenssin jälkeisiä tapahtumia organisaatiokohtaisesti.

## *Sukupuolijakojen purkaminen ongelmien avaimena*

Keskustelut naisten ja miesten töiden eriytymisestä työnjaollisesti sekä keskustelut palkkauksesta limittyivät toisiinsa. Eriytymisen nähtiin olevan ongelmallista erityisesti sen vuoksi, että naisvaltaisten alojen palkkataso jää jälkeen miesvaltaisten alojen palkoista. Eriytymisen taustalla nähtiin paitsi työn luonteeseen liittyviä syitä myös stereotyyppisiä käsityksiä naisten töistä ja miesten töistä. Keskustelijoiden mukaan naisten tuloa miesenemmistöisiin tehtäviin voivat rajoittaa fyysisten tekijöiden lisäksi myös mielikuvat tehtävien sisällöstä. Ratkaisuksi esitettiin tehtävien uudelleenmäärittelyä: tehtäväkenttää voitaisiin muokata siten, että sen sisällöt ja fyysiset vaatimukset eivät sulki naisia pois.

Toisena ratkaisukeinona tehtävien eriytymiseen pidettiin huomion kiinnittämistä rekrytointiin. Rekrytointimenettelyjä käsiteltäessä keskusteltiin sukupuolikiintiöistä, kuitenkin tyypillisesti negatiiviseen sävyyn. Tasa-arvon tulisi toteutua sukupuolesta riippumatta. Toisaalta pidettiin mahdollisena, että tasavertaisten hakijoiden kohdalla voitaisiin toteuttaa positiivista erityiskohtelua ja valita sen sukupuolen edustaja, joka on vähemmistönä organisaatiossa. Esille tulivat myös julkisen sektorin erityispiirteet rekrytoinnissa. Julkisella sektorilla rekrytointipolitiikka on ongelmallista, koska se on yksi politiikan tekemisen muoto. Organisaation omat kirjatut hyvät käytännöt eivät välttämättä riitä, vaan valinnoissa vaikuttavat luottamushenkilöt saattavat toimia vastoin organisaation hyväksymiä periaatteita. Valitsijat ovat joskus myös etäällä niistä perustoiminnoista, joihin henkilöä valitaan, eivätkä tunne riittävästi tehtävien sisältöä.

Rekrytointiin liittyen organisaatioissa muotoiltiin seuraavanlaisia toimenpide-ehdotuksia. Osa ehdotuksista koski molempia organisaatioita, osa mainittiin vain toisen kohdalla:

- tasavertaisista hakijoista vähemmistösukupuolen suosiminen
- työyhteisön kuuleminen valinnoissa
- sisäinen rekrytointi ennen ulkoista
- hakuilmoitukset molempia sukupuolia houkutteleviksi.

Palkkausta käsiteltiin siitä näkökulmasta, miten olemassa olevia rakenteita voitaisiin paremmin hyödyntää tasa-arvon toteutumiseksi. Tämän teeman yhteydessä näkyi tukeutuminen työmarkkinapolitiikkaan: tasa-arvosuunnittelun yhteydessä haluttiin ottaa käsittelyyn pääasiassa sellaisia asioita, joihin koetaan voitavan vaikuttaa itsenäisesti, kun taas valtakunnallisesti neuvoteltavat tai sellaisiksi katsotut asiat haluttiin jättää tarkastelun ulkopuolelle. Yhtenä esimerkkinä oli ehdotus hyödyntää työehtosopimuksen palkkataulukkoja laajemmalla skaalalla kuitenkin luopumatta itse jaottelusta. Tulkinta valtakunnallisten palkkaus-rakenteiden määrittämisestä asioista ja toisaalta paikallistason liikkuma-varasta toimi myös vedenjakajana sille, mitä asioita ryhmä otti keskusteluissaan asialistalle. Pohdinta näkyy seuraavasta palkkausta koskevan toimenpiteen muotoilua käsittelevästä keskustelusta:

- ” A: No siitä palkkauksesta oli tää jos halutaan panna se kannanotto siitä että ei käytetä niin hinnottelun alarajaa.  
B: Mut eiks se ikäänku tullu just. Mä ymmär, mitä te tarkoittitte tällä palkkauksen määrittelyssä nais- ja miesvaltaisten alojen yhtäläinen arvostus? Siis vai ylipäättänsä erikseen tää ettei käytetä, niinkö?  
A: Nii, tosin se on tuota aika paljon valtakunnallinen asia sitte taas koko, vaik sanotaan lastenohjaajien palkat noin yleensä että. (Rinkeli-organisaation keskustelu)

Palkoista keskusteltiin myös tehtävän vaativuuden ja palkan vastaimmattomuutena, johon sukupuoli ei saisi vaikuttaa. Lisäksi pohdittiin myös sitä, kuinka työn vaativuuden arvioinnissa voitaisiin paremmin huomioida naisten työtehtävien erityispiirteet. Samojen tai samanarvoisten tehtävien problematiikkaa käsiteltiin esimerkiksi nimikerojen kautta. Seuraavassa esimerkissä<sup>2</sup> osallistujat nostavat käsitte-lyyn tapauksen, jossa nainen on jäänyt palkallisesti jälkeen muista vas-taavanlaista työtä tekeivistä:

- ” A: Jos ajatellaan vastuuta ja muuta, hän ei sitä päällikkö-nimikettä ikinä saa mikä hänelle kuuluis. Nii vastaavista teh-

*tävistä nii moni muu yksikön niin sanottu päällikkö vetää kyllä ihan erilaisen palkan ja kun ajattelee Leenan vastuualuetta, nii eihän se ole oikealla tasolla.*

*B: Nii ja ku ajattelee sitä mikä porukka sillä on.*

*C: [Nii, vedettävänä.*

*A: [Kyllä sillä on ihan selkeesti, mutta kun aikanaan on sanottu, että riittävästi on päälliköitä, niin niitä on, piste. Että kyllä siellä niinku on selkeesti tälläisiä asioita, että täytyy tulla vähän vastaan niissä asioissa. – –*

*(Omena-organisaation keskustelu)*

Käytännössä palkkauksesta muotoiltiin periaatteellisia ja käytännöllisiä ehdotuksia samapalkkaisuudesta, segregoituneiden ammattien yhtäläisestä arvostuksesta ja palkitsemiskäytännöistä. Tasa-arvosuunnitelmissa oli seuraavia asioita:

- sama palkka samanarvoisesta työstä
- vaativuuden arvioinnin kehittäminen
- henkilökohtaisen lisän käyttöönotto ja niiden käsittely kehityskeskusteluissa
- nais- ja miesammattien yhtäläinen arvostus, ongelmakohtana palkan ja etenemismahdollisuuksien jähmettyminen ja palkkaliukumien hyödyntäminen palkitsemiseen hyvästä työstä.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelun käsittely näkyivät keskusteluissa arkoina kysymyksinä. Yhtäältä ilmiöön suhtauduttiin kielteisesti, toisaalta sitä käsiteltiin myös leikitellen ja huumorin kautta ja pohdittiin, miten häirintä voidaan käytännössä määritellä. Molemmissa organisaatioissa päädyttiin ehdottamaan toimenpiteeksi oppaan tai toimintaohjeiden luomista häirintätilanteiden varalle. Seuraavassa katkelmassa käsitellään häirinnän ongelmaa ja siihen liittyvää määrittelyä:

” A: Mulla on toho juttuun ihan hyvä esimerkki. Elikkä tuota meilähän on eräs [naistyöntekijä] on valittanu esimiehelle tästä su-

kupuolisesta häirinnästä. Ja tuota tää [miestyöntekijä] on kah-  
teen ollu kertaan siellä puhuttelussa. Tilanne on sellanen, että  
tää mies jatkaa edelleen halaamista, hän halua aina kaikki  
naiset ja tälleen näin. Mutta halauksessaki, niitakin on hyvin  
erilaisia ja tilanteesta riippuen.

B: [Mm. niin on.

A: Niin tuota niin [esimies] sitte vaan jossain vaiheessa totee  
että no ei kai se viissiin ketään oo raiskannu ainakaan. Elikkä  
tää tyyppi edelleen halailee ihmisiä ja tota niinku se että se ei  
loppunu että, ku eihän se oo kovin tyyppillistä että suomalainen  
mies hirveesti haluaa, ei se oo luonnollista siis semmonen että  
ihan...

C: No toi osottaa että ohjeet tarvitaan.

A: Nii ja kyl sillon on mun mielestä ihan hyvä et jos se on koettu  
niin ja ihan normaali mies ymmärtäis kerrasta että ahaa, mä  
en [halaile.

B: [Joo mutta tää onkin niinku...

A: Mutta sitten kun on tehty tällänen, [siihen on heitetty sieltä  
taholta tällänen,

C: Sinut on pantu merkille.

A: että tottakai että sehän on niin ystävällinen ja se on hänen  
persoonansa kuuluva asia ja nyt jos [tällaisessa työpaikassa]  
kielletään halaus, niin miten, sehän on jotaki. Et siis tässä on  
niinku kans et nää menee vähän tämmöselle vaikeesti hallittaville  
alueille että...

D: [Nii joo, mut ei kielletä mitään halaamista, vaan se et jos  
joku kokee sen häirinnäks, nii niin ei saa menetellä sen ihmisen  
kohdalla.

A: Nii, nii.

C: Juuri niin.

D: Se on se [pelisääntö.

A: [Mutta harva uskalttaa sen sanoo, kato tää ei oo ainoo nainen  
joka on kokenu sen ikävänä.

(Rinkeli-organisaation keskustelu)

Johtamisen ja esimiestyön merkitys nähtiin molemmissa organisaatioissa keskeisenä tasa-arvoisten käytäntöjen luomisessa ja levittämisessä. Keinoina esitettiin esimieskoulutuksen lisäksi myös työyksiköiden sisäisiä keskusteluja siitä, mitä tasa-arvosuunnitelman periaatteet voisivat käytännössä tarkoittaa. Työilmapiiriin ja johtamiseen liittyviin kysymyksiin ajateltiin voitavan vaikuttaa esimiesten kautta. Esimiehet nähtiin siis tasa-arvoasioiden levittäjinä omalla vastuualueellaan. Konkretiaa pyrittiin löytämään henkilöstön osallistamisen kautta ja sillä ajatuksella, että tasa-arvo on paikalliseen kontekstiin kiinnittyvää ja siinä myös käytännön ratkaisut on muotoiltava. Työilmapiiriin ja johtamisen sekä eriarvoisen kohtelun otsikoiden alle nostettiin ryhmissä seuraavia periaatteita ja toimenpiteitä:

- esimieskoulutus eri työyhteisöjen käytäntöjen yhtenäistämiseen
- määräaikaisten ja sijaisten arvostus samalle tasolle kuin vakinaisten
- tasa-arvoasiat esiin esimieskoulutuksessa
- henkilöstön kehittämispäiviä työyhteisön kehittämishankkeen yhteyteen
- työyhteisökoulutusta yhtäläisen arvostuksen edistämiseksi toimialueiden vastuuhenkilöiden asiantuntemuksen kunnioittaminen.

Työpaikkojen neuvotteluihin tasa-arvon edistämisestä sisältyi pitkälti kysymys siitä, millaisiin asioihin työpaikalla voitaisiin tai tulisi puuttua. Keskeisinä yläteemoina keskusteluissa voidaan nähdä sukupuolijakojen ja erottelujen purkaminen: sukupuolen mukainen segregatio, mies- ja naisalojen yhtäläinen arvostus sekä palkkaus ja työnjako toisiinsa kytkeytyneinä asioina. Ratkaisut löydettiin pitkälti rekrytointikäytäntöjen ja esimiestyöskentelyn kehittämisestä. Lisäksi työpaikkojen juuri käynnistyneet tai tulossa olevat palkkauksen uudistukset kiinnittivät keskustelun entistä enemmän työn vaativuuden arviointiin.

Sukupuolen häivyttäminen ja toisaalta sen huomioiminen olivat keskusteluissa monesti läsnä yhtä aikaa. Sukupuoli näytti myös kytkeytyvän usein osaksi muita määrittelyjä. Esimerkiksi keskustelussa

eriarvoistavista sijaiskäytännöistä ja määräaikaisten työntekijöiden kohtelusta ei suoraan mainittu sitä, että kyseessä on naisemmistöisen alan tyypillinen ongelma.

### *Tasa-arvoa koskevat ymmärrykset ja niiden rajat*

Seuraavassa käsitellään työkonferenssikeskusteluja siitä näkökulmasta, miten tasa-arvoa määriteltiin ja miten sitä koskevat ymmärrykset kytkeytyivät toimijuuteen. Aiempien ryhmätyövaiheiden tulokset ja ajatukset vaikuttivat selvästi siihen, miten asioita nostettiin oman työpaikan ryhmän keskusteluun. Keskustelijat viittasivat puheessaan usein aiempiin ryhmätöihin ja etenkin niissä nousseisiin teemoihin. Keskusteluissa ymmärrykset sukupuolesta ja tasa-arvon sisällöstä ja rajoista vaikuttivat teemojen ja toimenpiteiden muotoiluun: jos tehdään jotakin, mikä vaikuttaa nimenomaan naisten työhön tai tilanteeseen, se on tasa-arvokysymys.

Seuraavassa katkelmassa keskustellaan nais- ja miesalojen yhtäläisestä arvostuksesta ja siitä, tulisiko tasa-arvosuunnitelmassa mainita nimikkeiden muuttamisesta, koska niillä on vaikutusta palkkaan:

” A: Masa herätti tän kysymyksen, että virkanimikkeen niinku tällönen sukupuolistaminen.

B: Sukupuolettomaksi [tekeminen].

C: [Ni, taikka ne ei oo virkoja, ne [on niinku työ...

D: [Mut onks se meidän tasa-arvosuunnitelman asia?

[Siis nää nimikkeethän on tuol hinnottelussa.

B: [Ei.

C: [Siis joo, tuol hinnottelussa [alan yleisessä sopimuksessa] ja meidän...

D: [Ni, et eihän se meidän tasa-arvosuunnitelman asia oo.

C: Mut on tietysti se, että voidaan kiinnittää huomioo siihen kyllä että on tälläsiä ohjaavia nimikkeitä. Voidaanko me siitä huomautella?

(Rinkeli-organisaation keskustelu)



Määrittelemällä sen, mikä kuuluu tasa-arvosuunnitelman piiriin ja mihin asioihin voitaisiin paikallistasolla puuttua, voitiin rajata keskustelun ulkopuolelle hankalaksi tai epämieluisiksi koettuja teemoja tai ehdotuksia. Tällä tavoin asetettiin rajoja myös toimijuudelle työkonferenssikeskustelussa. Tässä yhteydessä toimijuus ja sen rajoitteet kiinnittyivät myös organisaation edustajan asemaan siten, että johtavassa asemassa oleva pyrki rajaamaan keskustelun aihepiirejä. Näyttää siis siltä, että olemassa olevat organisaation rakenteet ja rajat asettavat rajoja myös tasa-arvotyöskentelylle. Lisähuomiota vaatii kysymys, onko valta- ja organisaatorakenteiden muuttaminen tasa-arvodiskurssin ulkopuolella.

Tasa-arvokysymysten käsittelyssä ja toimenpiteiden määrittelyssä ilmeni myös vaikeutta johtaa toimenpiteitä sellaisista kokemuksellisista episodeista, jotka liittyvät organisaation työkuultuuriin. Tällaiset episodit olivat tyypillisesti esimies- ja johtamistilanteita. Haasteena oli esimerkiksi patriarkaaliseksi koetun työkuultuurin konkreettisesti käsiteltäväksi tekeminen. Millaisilla ratkaisuilla ongelmiin voitaisiin puuttua ja mihin käytäntöihin tällöin tulisi puuttua? Myös tässä ilmeni tasa-arvokysymyksen kontekstuaalisuus. Monialaisessa organisaatiossa on monia ja monen tason johtajia ja omia työkuultuureita voi syntyä myös organisaation sisälle ja sen eri tasoille, jolloin kullakin on omat spesifit ongelmansa. Asiantuntijatyössä työskentelevä nainen oli kokenut erään tilaisuuden järjestelyissä, että oman esimiehen yllättävä puuttuminen järjestelyihin johti epäonnistumiseen asiakkaiden kannalta ja osoitti epäluottamusta alaista kohtaan. Ryhmässä keskusteltiinkin tähän liittyen työtehtävien jaosta ja yhtäläisestä arvostuksesta. Seuraava ote kuvaa, miten asiasta pyrittiin muotoilemaan toimenpidettä tasa-arvosuunnitelmaan:

” A: Sano vielä, työyhteisökoulutusta yhtäläisen...?

B: Yhtäläisen arvostuksen edistämiseksi.

C: Mut kyllähän [toimintayksiköissä] on paljon, mulla olis hirveesti kaikenlaisia esimerkkejä mutta emmä halua rasittaa teitä niillä et me päästäs eteenpäin, mut että tää tämminen patriarkaalinen malli, nii kyllä se monessa asiassa kävelee vastaan.

*Että tota niin ja varmaan aiheuttaa just kaikkia näitä juttuja  
niinku naiselle että tota niin.*

*B: No pistä toiseksi patriarkaalinen malli historiaan.*

*D: (naurua)*

*A: Historiaan?*

*B: Nii.*

*D: Historiaan.*

*A: Pitäskö ihan niinku kuitenkin lainausmerkkeihin laittaa,  
toi vai laitetaanko ihan?*

*B: Kyllä tää menee ihan näin.*

*(Rinkeli-organisaation keskustelu)*

Ongelmien ja keinojen monitasoisuus ilmeni siinä, että keskustelussa siirryttiin tasolta toiselle. Yhden toimialueen ongelmasta voitiin nostaa koko organisaatiota koskettava haaste tai yleisestä keskustelusta siirryttiin konkreettisten ongelmatapauksen käsittelyyn, kuten tapahtuu seuraavassa pohdinnassa sijaisena työskentelevän naisen asemasta organisaatiossa:

” Sanokaapas kuinka sellasessa pitäis toimia kun meillä on nais – [miesenemmistöisessä ammatissa], ei vakituinen, suurin piirtein kymmenes sopimus menossa eri tollasella nimikkeellä ja eri tehtävänkuvilla. On [tietyn ryhmän] esimies, on Korhosen Riston sijainen, on Mäkisen Erkin sijainen. Millä tavalla nämä sijaisuusasiat sitten otetaan huomioon, että saako hän niiltä sijaisuusajoilta nii minkälaisen korvauksen? Kuinka paljon sitte... – – niinku sitä kohdellaan sitte jossain palkkaneuvottelupöydässä [eri tavalla kuin vakituista]. Jos siinä tilanteessa olis mies niin kohdeltasko tätä kyseistä henkilöä eri tavalla? (mies, Omena-organisaatio)

Keskusteluissa luotujen toimenpiteiden katsottiin olevan tasa-arvoasioita, mikäli ne liittyivät jotenkin naisten työhön tai asemaan. Osaltaan tätä selittää se, että työpaikoilla tasa-arvo-ongelmat olivat tyypillisesti naisten kokemia. Kysymykseksi jää, löytäväkö kaikki osallis-

tujaat mielekkään toimijaposition keskustelusta. Jääkö jokin relevantti näkökohta piiloon, koska sen ei katsota kuuluvan kulloiseenkin tasa-arvokäsitykseen tai liittyvän naisiin?

Työkonferenssitilanteen toimijuus asettuu suhteeseen työorganisaation käytännön toimijuuden kanssa. Yhtäältä ryhmäkeskustelussakin näkyvät organisaatorakenteet ja -hierarkiat rajaavat toimijuutta, toisaalta ne ovat myös toiminnan mahdollisuuksia ja resursseja. Osallistujat kerryttävät kokemusten jakamiseen perustuvaa tietoa siitä, millaisiin tilanteisiin työpaikan ongelmat liittyvät. Lisäksi työkonferenssikeskustelu on osallistujille tilaisuus nostaa käsittelyyn tasa-arvoasioita, joihin he eivät itse välttämättä koe mahdollisuutta vaikuttaa, mutta joihin muilla läsnäolijoilla voi olla hierarkkisen asemansa vuoksi edellytykset puuttua. Työkonferenssi toimii myös käytännön organisaatitiedon välittämisen areenana.

### *Mitä työkonferenssista seurasi?*

Molemmissa organisaatioissa pidettiin työpaikkakohtaiset kehittämisspäivät työkonferenssin jälkeen. Niissä henkilöstö pääsi osallistumaan tasa-arvosuunnitteluun laajemmalla rintamalla. Lisäksi prosessin loppuvaiheessa työpaikoille järjestettiin vielä toinen, työskentelyä reflektoinut työkonferenssi.

Omena-organisaatiossa päädyttiin tekemään tasa-arvosuunnitelmia organisaation eri tasoilla. Organisaation henkilöstöstrategiaan päätettiin lisätä tasa-arvosuunnitelmaan liittyviä tekstejä ja organisaatioon kuuluvissa eri toimintayksiköissä tehtiin omia suunnitelmia. Perusteluna käytettiin yksikköjen toiminnan omaleimaisuutta. Kaikissa suunnitteluprosesseissa mukana olivat organisaatiossa toimivat yt-ryhmät. Omenassa tasa-arvotyö organisoitiin työryhmään, joka oli toiminut jo aiemmin ja jota kasvatettiin pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehillä. Myös organisaatiohierarkian ylemmillä portailla osallistuttiin tasa-arvosuunnitteluun. Tavoitteeksi asetettiin se, että tasa-arvotyölle valitaan vuosittain jokin painopiste. Ensimmäinen painopiste oli tiedottaminen.

Rinkeli-organisaation yhteinen tasa-arvosuunnitelma käsiteltiin ja hyväksyttiin luottamushenkilöistä koostuvassa elimessä. Tasa-arvotyö organisoitiin jo ennen hankkeeseen osallistumista perustetulle tasa-arvoryhmälle, jonka perustaminen oli vahvistettu virallisissa elimissä. Työkonferenssissa käsitellyn pohjan lisäksi suunnitelmassa huomioidaan myös tasa-arvotutkimus ja suunnitelman vieminen käytäntöön.

Ennen suunnitelman hyväksymistä luonnos käytettiin lausuntokierroksella Rinkelin toimintayksiköiden johtavissa elimissä. Lähes kaikki antoivat lausunnon, joista useimmat olivat hyvin positiivisia ja suunnitelmaa pidettiin tärkeänä. Itsenäiset toimintayksiköt sitoutuivat tasa-arvotyöskentelyyn omaehtoisesti. Tasa-arvosuunnitelmasta tiedotettiin johtamis- ja tulokaskoulutuksessa, henkilöstöpäivässä, sähköisellä ilmoitustaululla ja henkilöstölehdessä. Henkilöstö pääsi suunnitteluvaiheessa vaikuttamaan vain edustuksellisesti, mutta toiminnallistamisessa pienimmätkin työyhteisöt olivat tärkeitä. Rinkeliläiset kertoivat, että tasa-arvoasioita käsitellään työpaikkakokouksissa, ja pienemmissä ryhmissä puhuminen oli koettu tärkeäksi.

Rinkelissä arvioitiin, että tasa-arvosuunnittelu oli jo ehtinyt vaikuttaa joihinkin käytännön toimenpiteisiin. Esimerkiksi rekrytointitilanteessa oli otettu sukupuolijakauma huomioon, paikallisia palkantarkastusmahdollisuuksia oli käytetty, ja tasa-arvonäkökulma oli huomioitu myös hoitovapaajärjestelyissä. Suunnitelmissa oli aloittaa järjestelmällinen koulutusseuranta. Lisäksi sukupuolisen häirinnän tapauksia varten oli tekeillä toimintasäännöt. Rinkelin tasa-arvosuunnitelman seurantatiedot on aikomus kerätä vuosittain henkilöstökertomukseen ja päivittää suunnitelma tasa-arvotyön käytännön vaikutusten arvioinnin jälkeen vuosittain.

Työkonferenssin seuraukset liittyvät keskeisesti siihen, millaiseen kehittämisrakenteeseen tasa-arvotyö organisaatioissa kiinnittyy. Toimintatutkimuksellinen prosessi muodostaa yhden kehittämisrakenteen osan hetkeksi aikaa. Yhdessä organisaatiossa tasa-arvotyö kytkettiin osaksi olemassa olevaa koko organisaation ryhmää, ja käytäntöjen löytämisessä hyödynnettiin paikallisia ryhmiä. Toisessa organisaatiossa tasa-arvotyöstä tiedotettiin ja se hyväksyttiin organisaation menettelytapoihin kuuluvalla tavalla, mutta kehittämisorganisaation ytimeen tasa-arvotyössä perustettiin oma erillinen ryhmä. Tässäkin orga-

nisaatiossa kehittämisrakenteeseen kuului myös työpaikkakokousten hyödyntäminen tasa-arvokeskusteluissa.

## Johtopäätökset ja diskussio

Keskusteluissa sukupuoli esiintyi usein yhteydessä johonkin toiseen eriarvoistavaan seikkaan, mikä yhtäältä kutsuu tarkastelemaan eriarvoisuuden kysymyksiä moninaisuuden kautta ja toisaalta auttaa ymmärtämään sukupuolen piiloutumista työelämän muiden kysymysten sisälle. Tällainen johtopäätös tukee valtavirtaistamista (ks. Horelli & Saari 2002; Haataja 2006) työpaikoilla, jolla tarkoitamme tässä yhteydessä sitä, että toiminnan suunnittelussa tulisi ennakoida sen vaikutuksia työpaikan nais- ja miesenemmistöisiin tehtäviin sekä naisten ja miesten kohteluun ja mahdollisuuksiin työssä (ks. myös Huhta, Kempe, Leinonen & Uosukainen 2007, 133–134). Sukupuoli tulisi siis ikään kuin siivilöidä esiin työpaikan rakenteista ja käytännöistä.

Sukupuolten tasa-arvo näyttäytyi keskustelijoille erityisesti naisten kysymyksenä. Osaltaan tätä selittävät naisten työpaikkakohtaisissa kyselyjen tuloksissa esiintyneet miehiä negatiivisemmat näkemykset tasa-arvon toteutumisesta. Keskustelussa sekä naiset että miehet puhuvat tasa-arvon tarpeesta pääosin naiskehityksessä, jolloin toimijuutta rajoittaa keskustelun sisältö, ei niinkään keskustelijan sukupuoli. Valtakamppailu tasa-arvon määrittelystä voi johtaa siihen, että kulloinenkin teema yritetään kehystää sopivalla tasa-arvoretoriikalla, eikä mietitä aidosti toimenpiteiden kytköstä sukupuolten tasa-arvon edistymiseen käytännössä.

Työkonferenssin tulosten levittämisen ja jatkojalostamisen kannalta sekä työpaikkojen kehittämiseen osallistunut tasa-arvohanke että työpaikan omat yhteistoiminnalliset ryhmät osoittautuivat tärkeiksi. Näin tasa-arvotyöskentely kytkeytyi entistä vahvemmin työpaikan toimintaympäristöön ja kosketti laajempaa osaa henkilöstöä. Uskallamme väittää, että työkonferenssin keskusteluympäristö tuki osallistavaa ja keskustelevaa lähestymistapaa molemmissa organisaatioissa, mikä näkyy esimerkiksi työpaikkakokousten hyödyntämisenä tasa-arvotyössä. Kiinnittyminen työpaikan kehittämisen rakenteisiin osoittautui siis tärkeäksi.

Aikuiskasvatuksen olemusta ja tilaa pohtineet tutkijat ovat nähneet aikuiskasvatuksen olennaisena tehtävänä lisätä ja edesauttaa sellaisia julkisia keskusteluja ja sosiaalisia toimintoja, jotka haastavat pohtimaan erilaisia vaihtoehtoisia kehitysreittejä yhteiskunnallisessa ja kulttuuri-  
sessä elämässä (esim. Finger ym. 1998, 14, 15, 21). Kasvatustieteellisen toimintatutkimuksen puolestapuhuja Stephen Kemmis (2006), joka on saanut ajatteluunsa vaikutteita Jürgen Habermasilta, näkee välttämättömänä toimintamallina keskusteluja ja pohdintaa varten luodut julkiset tilat. Hänen ajattelunsa mukaan julkisissa tiloissa tapahtuvalla keskustelulla voidaan tarttua yhteiskunnallisen elämän kannalta merkityksellisiin kysymyksiin ja saavuttaa niissä osallistujien välinen keskinäinen ymmärrys ja yksimielisyys asioiden vaatimista toimenpiteistä. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli yhteiskunnallisesti merkityksellinen asia, eli sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen. Kysyimme, voidaanko työelämässä järjestää sellaisia keskustelun tiloja ja synnyttää sellaisia keskusteluja, että niillä on merkitystä tasa-arvon edistämisessä. Vastauksemme kysymykseen on myönteinen.

Kemmisin mukaan kommunikatiivisia tiloja voidaan luoda organisaatioiden ja instituutioiden sisään, mutta se edellyttää, että hierarkkiset roolit ja säännöt sekä systeemin toimintaan liittyvät välttämättömyydet jätetään sivuun. Kemmis ei kuitenkaan käsittele sitä, miten sivuun jättäminen on mahdollista tai tapahtuu käytännössä. Työelämän kehittämistoiminnan piirissä työskentelevä Øyvind Pålshaugen (2002) esittää Kemmisin kanssa samansuuntaisesti, että työpaikoille tulisi luoda avoimeen keskusteluun tarkoitettuja julkisia tiloja. Työelämän tutkijana hän kuitenkin tähdentää, että julkiset tilat ovat yrityksissä toisenluonteisia kuin Habermasin tarkoittamat yleisen yhteiskunnallisen keskustelun mahdollistavat julkiset tilat. Kuitenkin niitä yhdistää se, että niiden pääasiallinen toiminta koostuu keskusteluista ja osallistujien pääasiallinen motiivi on ilmaista oma kantansa käynnissä oleviin keskusteluihin. Huolimatta läheisestä yhteydestä työelämän kehittämistoimintaan myös Pålshaugenin ajattelu jättää avoimia kysymyksiä organisaation arkisten toimintojen ja kehittämisen tilan välisestä suhteesta. Jarmo Lehtonen (2004) kiteyttää avoimet kysymykset päätöksentekoa koskeviin olettamuksiin. Pålshaugenin mukaan julkiset tilat eivät ole pää-

töksentekotiloja vaan pelkästään parhaiden argumenttien ja yksimielisyyden etsimisen tiloja. Pohdittavaksi jää kysymys, kuinka askel puheista teoiksi oikein tapahtuu.

Pålshaugenin ajattelun mukaan julkinen tila muodostuu yrityksissä useista erillisistä keskustelun mahdollistavista foorumeista, joissa kehittämisasioita voidaan puntaroida. Hän kutsuu niistä muodostuvaa kokonaisuutta kehittämisorganisaatioksi erotuksena tuotanto-organisaatiosta, jonka puitteissa normaalit tuotannolliset toiminnot tapahtuvat. Ensimmäisenä askeleena kehittämisorganisaation muodostumiselle hän esittää dialogikonferenssin järjestämistä, johon yrityksen henkilöstö osallistuu keskustelemalla yrityksen kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä. Dialogikonferenssin tulokset antavat suuntaviivat sille, millaisia ryhmiä ja foorumeita muodostetaan asioiden eteenpäin viemiselle. Jatkotyöstö voi tapahtua erikseen perustetuissa projektiryhmissä, mutta myös olemassa olevissa yhteistoimintaryhmissä. Lehtonen (2004) pitää omien tutkimustensa ja kehittämiskokemustensa pohjalta Pålshaugenin ideoita oikeansuuntaisina. Kuitenkin Lehtonen jää kaipaamaan suurempaa vakautta kehittämisasioiden edistämiseksi. Pålshaugenin mallissa kehittämisryhmät ovat tilapäisiä, mutta Lehtonen katsoo, että on toivottavaa muodostaa vakaampi kehittämisrakenne, jonka puitteissa myös päätöksenteko on mahdollista.

Pålshaugenin (2002) ja Gustavsenin (1990, 1998) ajatukset työelämän kehittämisen tukemisesta ovat hyvin samansuuntaisia. Pålshaugenin dialogikonferenssit voidaan nähdä Gustavsenin ja hänen kollegoidensa kehittämienä työkonferensseina. Gustavsen on kehittänyt erityisesti työkonferenssimenetelmää ja levittänyt sen avulla uusia ideoita yritysten ja organisaatioiden välillä. Gustavsenilla työkonferenssissa syntyneiden ideoiden työstäminen jää yritystasolla viitteelliseksi. Siihen Pålshaugenin ajattelu antaa lisäpanoksen.

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli sukupuolten tasa-arvon edistäminen työpaikoilla työkonferenssimenetelmän avulla. Näin ollen tarkastelussa olivat paitsi tapahtumat työkonferenssin sisällä ja siitä seuraavat tapahtumat työpaikoilla. Tällaisessa ongelmanasettelussa Pålshaugenin ja Lehtosen esille tuomat näkökohdat antavat lisävalaistusta työkonferenssin käyttökelpoisuuden arvioinnille.

Auktoriteetilla ja vallalla on roolinsa kehittämisrakenteessa. Yhtäältä organisaation rakenteet voivat rajoittaa tasa-arvotyöskentelyä, mutta toisaalta Gustavsen (1990) ajattelee, että valtaa voidaan käyttää demokraattisessa prosessissa myös yleisesti hyväksyttyjen tavoitteiden saavuttamisen välineenä. Siten valta on rakentava voima. Poiketen Pålshaugenin linjavedosta ajattelemme, että organisaatiota kehittävällä ryhmällä pitää olla toimivaltaa, jotta osallistumisen motiivi säilyy. Tähän johtopäätökseen päätyvät myös Jarmo Lehtonen ja Risto Nakari, joiden mukaan kehittämisrakenteessa toimivalla ryhmällä tai areenalla pitää olla auktoriteettia, jotta osallistujat näkevät toiminnan mielekkäänä. Tähän liittyen on tarpeen huomioida Lehtosen ja Nakarin muistutus muutosmahdollisuuksien ehdoista. He korostavat, että dialogisuus ei sellaisenaan tuota tuloksia, ellei olemassa olevia valtarakenteita osata ottaa relevantilla tavalla huomioon muutosprojekteissa. Edelleen organisaatiossa pitää olla jaettu näkemys siitä, että asioissa on jotakin muutettavaa. (Lehtonen & Nakari 2008, 231, 233–234)

Tässä lieneekin yksi sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä keskeisistä haasteista. Tasa-arvo-ongelmia ei tyypillisesti uskota olevan omassa organisaatiossa (Korvajärvi 2002), vaan muualla työelämässä, koulutuksessa tai kasvatuksessa. Sukupuoli on läsnä eräänlaisena itsestäänselvyytenä kaikkialla, joten ehkä siksi se putoaa helposti pois käytännön keskustelusta ja tasa-arvon ihanteet irtaantuvat toimijoiden todellisuudesta. Tämän takia on ensiarvoisen tärkeää tuottaa tietoa organisaatioille henkilöstön tasa-arvoon liittyvistä kokemuksista. Työkonferenssi on yksi paikka keskustelulle siitä, mihin käytännöllisiin kokemuksiin koetut ongelmat ja puutteet liittyvät. Sukupuolen läsnäolon tunnistamisen kautta voidaan löytää ongelmille myös ratkaisuja. Tässä toimintatutkimuksella on erityinen paikkansa, kun haasteeksi nähdään tutkimustiedon ja käytännön yhdistäminen.

Toimintatutkimukselle on tärkeää sallia moniäänisyys (vrt. Greenwood 1999, 95), jolloin tutkimus- ja kokemustieto asettuvat vuoropuheluun keskenään. Heiskanen, Korvajärvi ja Rantalaiho (2008) näkevät tutkimuksen tehtäväksi niiden kulttuuristen käsitysten ja käytäntöjen näkyväksi tekemisen, jotka tuottavat miesten ja naisten tehtävien sekä niiden erilaisten feminiinisten ja maskuliinisten sisältöjen eriarvoisuutta (em., 134). Sekä sukupuolen että vallan tarkastelun haasteen tuottaa



molempien kietoutuminen organisaation rakenteisiin ja käytäntöihin. Kyse ei ole ainoastaan siitä, kuka ja miten organisaatiossa käyttää valtaa, vaan myös siitä, kenelle ja miten se on mahdollista.

## Lähteet

Acker, J. (2006) Inequality regimes, Class, gender and race in organizations. *Gender & Society* 20(4), 441–464.

Braaten, J. (1995) From communicative rationality to communicative thinking: A basis for feminist theory and practice. Teoksessa Meehan, J. (toim.) *Feminists read Habermas. Gendering the subject of discourse*. New York & London: Routledge, 139–161.

Bradley, H. (1999) *Gender & power in the workplace*. London & New York: MacMillan Press.

Clegg, S.R. (1989) *Frameworks of power*. London, Newbury Park & New Delhi: Sage Publications.

Drejhammar, I-B. (2001) *Organisationsutveckling och jämställdhet*. Lund: Studentlitteratur.

Ekman Philips, M. & Rehnström, K. (1996) Workplace development, gender and communicative competence. Teoksessa Toulmin, S. & Gustavsen, B. (toim.) *Beyond theory: changing organizations through participation*. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins, 53–66.

Finger, M., Jansen, T. & Wildemeersch, D. (1998) Reconciling the irreconcilable? Adult and continuing education between personal development, corporate concerns and public responsibility. Teoksessa Wildemeersch, D., Finger, M. & Jansen, T. (toim.): *Adult education and social responsibility*. Frankfurt am Main: Peter Lang, 1–25.

Giddens, A. (1984) *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Berkeley CA: University of California Press.

Greenwood, D.J. (1999) The rhetoric of action research. Writing in the ACRES program. Teoksessa Greenwood D.J. (toim.) *Action research.: from practice to writing in an international action research development program*. Dialogues on work and innovation. Amsterdam & Philadelphia: John Benjamins, 91–98.

Gustavsen, B. (1990) *Vägen till bättre arbetsliv. Strategier och arbetsformer i ett utvecklingsarbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitut.

Gustavsen, B. (1992) *Dialogue and development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life*. Assen & Maastricht: Van Gorcum.

Gustavsen, B., Hofmaier, B., Ekman Philips, M. & Wikman, A. (1996) *Concept-driven development and the organization of the process of change. An Evaluation of the Swedish Working Life Fund*. Amsterdam: John Benjamins.

- Gustavsen, B. (1998) From experiments to network building: Trends in the use of research for reconstructing working life. *Human Relations* 51(3), 431–448.
- Halford, S. & Leonard, P. (2001) *Gender, power and organisations*. New York: Palgrave.
- Heiskanen, T. (2006) Gender issues in action research: Implications for adult education, *International Journal of Lifelong Education* 25(5), 519–533.
- Heiskanen, T., Lavikka, R., Piispa, L. & Tuuli, P. (1998) Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. *Sarja T* 17/1998. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. (2008) Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikkahduksia. Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 109–134.
- Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H. & Syvänen, S. (1994) Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tulokellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. *Sarja T* 14/1994. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kemmis, S. (2006) Participatory action research and the public sphere. *Educational Action Research* 14(4), 456–476.
- Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (1996) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- Kirsch, G.E. (1999) *Ethical dilemmas in feminist research*. Albany, NY: State University of New York Press.
- Kivimäki, R., Karttunen, A., Yrjänheikki, L. & Hintikka, S. (2006) Hyvinvointia sairaala-työhön. Terveydenhuoltoalan kehittämishanke 2004–2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:69. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Korvajärvi, P. (2002) Gender-neutral gender and denial of the difference. Teoksessa Czarniawska, B. & Höpfl, H. (toim.) *Casting the other. The Production and maintenance of inequalities in work organizations*. London & New York: Routledge.
- Lahtonen, M. (1999) Keskustellen parempaan työyhteisöön. Teoksessa: Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Uudistettu 2005.
- Lehtonen, J. (2004a) Työkonferenssi – dialoginen metodi. Teoksessa Lehtonen, J. (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi*. Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 15–55.
- Lehtonen, J. (2004b) Jatkuvaa kehittymistä varmentavat rakenteet. Teoksessa Lehtonen, J. (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi*. Raporttisarja 2004:1. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 176–187.
- Lehtonen, J. & Nakari, R. (2008) From episodes to dialogue driven change and action. Teoksessa Kalliola J. & Kalliola, S. (toim.) *Dialogue in working life research and development in Finland*. Labour, Education & Society 13. Frankfurt: Peter Lang, 231–237.

Leinonen, M. (2007) Työkonferenssimenetelmä sukupuolisensitiivisessä tarkastelussa. Teoksessa Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Raportteja 53. Helsinki: Tykes, 230–243.

Leinonen, M. & Uosukainen, K. (2004) Rimakauhua ja rajanvalvontaa – tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Työelämän tutkimus 2–3/04. Helsinki: Työelämän tutkimusyhdistys ry., 145–149.

Maguire, P. (2001) Uneven ground. Feminisms and action research. Teoksessa Reason, P. & Bradbury, H. (toim.) Handbook of action research. Participative inquiry and practice. London: Sage, 59–70.

Martin P.Y. (2001) Mobilizing masculinities: Women's experiences of men at work. Organization 8, 587–618.

Mezirow, J. (1995) Transformation theory of adult learning. Teoksessa Welton, M.R. (toim.) In defence of the lifeworld. Critical perspectives on adult learning. Albany, NY: State University of New York Press, 39–70.

Pålshaugen, Ø (2002) Discourse-democracy at work – on public spheres in private enterprises. Concepts and Transformation 7(2), 141–192.

Rantalaiho, L. & Heiskanen, T. (1997) Gendered practices in working life. London: MacMillan.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Uosukainen, K., Autio, H-L, Leinonen, M & Syrjä, S. (2010) Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvuorokauden toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Warnke, G. (1995) Discourse ethics and feminist dilemmas of difference. Teoksessa Meehan, J. (toim.) Feminists read Habermas. New York & Lontoo: Routledge, 247–261.

## Viitteet

<sup>1</sup> Työkonferenssipalautteet (2003, 2004). Työkonferensseista on ollut myönteisiä kokemuksia useissa työelämän kehittämisprojekteissa. Työelämän tutkimuskeskuksessa tästä esimerkkejä ovat 1990-luvulla toteutetut Antti Kasvion (1994) vetämä kunta-alaan liittyvä Laatu-projekti, Tuula Heiskasen (1998) vetämä tekstiiliteollisuuden liittyvä KULTA-projekti ja Riikka Kivimäen (2006) sairaanhoitoalaan liittyvät projektit 2000-luvulla.

<sup>2</sup> Yksittäinen hakusulje ( ) osoittaa, ketkä puhuvat keskustelussa päällekkäin. Hakasulut, jossa on kirjain sisällä ( [x] ) osoittavat, että esitetyssä katkelmassa lause ei ala alusta.

# Challenging and reinforcing gender boundaries at work

## Abstract

**Purpose** – The purpose of this paper is to analyse management and employee experiences of gender divisions at work and to reflect on gender boundaries using the method of democratic dialogue. It also considers the use of experiences in efforts supporting workplace democracy.

**Design/ methodology/ approach** – Finnish action research project sought to promote both gender equality and democratic dialogue. Content analysis is applied on group discussions on promoting gender equality at work.

**Findings** – Gender divisions in organizations were widely recognized. Challenges arose from the incompatibility of images of gender and gendered images of work. Participants' perspectives varied depending on their hierarchical position.

**Research limitations/ implications** – Democratic dialogue provides tools to approach sensitive topics that need special attention in promoting gender equality.

**Practical implications** – Work organizations need to use forums that bring together management and employee perspectives with a gender-sensitive approach to support workplace democracy.

**Originality/ value** – The paper shows that, to enable change, the understandings of gender and gender equality have to be negotiated on the local level and in a way that connects to participants' realities and experiences.

**Keywords** Finland, Workplace, Gender, Gender equality, Gender segregation, Democratic dialogue, Experiences, Workplace democracy

**Paper type** Research paper

## 1. Introduction

The Nordic countries have both a strong image of gender equality and deeply gender-segregated labour markets. In Finland, where gender segregation is still strong, legislative and political efforts have aimed at dissolving gender boundaries in working life (Ministry of Social Affairs and Health, 2010). Such boundaries are complex, socially constructed and negotiated and they affect organizations fundamentally (see Heracleos, 2004). Gender divisions pose a challenge to both workplace development and democratization of working life (e.g. Acker, 1990).

This paper analyses gender boundaries at work and possibilities for change in the context of a gender equality project that sought to collect information in different kinds of workplaces on implementing equality plans and to find viable best practices in promoting gender equality. The Finnish gender equality legislation requires employers to promote equality and those employing 30 people or over to create a plan for this purpose in co-operation with the personnel (Act on Equality between Women and Men, 1986). Gender equality work is supported by a rather strong policy intervention, which Kirton and Greene (2010) see as a condition for reducing gender inequalities.

Six large work organizations participated in this development process that included both intra- and inter-organizational collaboration. Inter-organizational collaboration was organized according to a method termed 'work conference'. The idea is to mix people from different workplaces and hierarchies for intense benchmarking processes on workplace development, to promote democracy at work (Gustavsen, 1985, 1992), and to make visible organizational boundaries that as "inter-subjective, negotiated and set through the decisions and actions of organizational actors" (Heracleos, 2004) are an inherent part of organizations.

Because experience is seen as a legitimate and valuable resource for participation, there is a reasonable basis to investigate the experiences of those concerned in locating gender boundaries in work organizations and finding solutions to gender equality issues. The paper also reflects on the insight gained through analysing management and employee experiences. The main questions of the study are:

- 1) What kinds of divisions are there and where do they exist according to personal and organizational experiences?
- 2) What are the challenges and possibilities of breaking gender boundaries at work?
- 3) How are management and employee perspectives articulated in experiences?

This study draws on Nordic studies on gender divisions and organizational development for comparison but uses also other studies for theoretical insight. To provide an understanding of the context of the data and the importance of analysing experiences, communicative action research as a methodology is discussed. After this, the data and method of analysis are outlined in more detail. The findings concentrate on how participants present their experiences of gender composition and divisions in their respective work organizations in terms of boundary breaking and gender pioneering. The conclusions reflect on the findings by employing the boundary concept and consider both the possibilities and limitations of experiences in analysis and as a cornerstone in workplace development.

## ***2. Gendered division of labour: A challenge to gender equality***

Gender divisions in work organizations are approached here through the boundary concept and with the assumption that processes producing these divisions have a gendered character (see Acker, 1990). Lamont and Molnár (2002) see gender and sexual boundaries as “a fertile terrain” for study “because they have become highly contested and because a rich literature on gender socialization is available” (p. 177). In studying mechanisms contributing to the maintenance or change of boundaries, it is important to take into account both inclusive and exclusive aspects of boundaries (Lamont & Molnár, 2002).

Gender segregation – vertical and horizontal divisions of women and men in working life often to the disadvantage of women – is established on different levels of society: labour market, organizations and individual, including choice of profession and work-family arrangements (see also Gonäs and Karlsson, 2006). It enables gender hierarchy that privileges male-majority professions and occupations (see Julkunen, 2010). These divisions do not only exist in professions but penetrate every level, including work task allocation. The change in segregation in Finland has mostly occurred through women’s increasing participation in male-dominated occupations. It has, however, not meant a total integration of men and women in the labour market but that the gendered labour division has developed new forms. (Kolehmainen, 1999)

An integral part of gender divisions is the role of gender-minority women and men as gender pioneers. Studies on gender pioneering provide a vantage point to look at the porousness of boundaries (see Lamont and Molnár, 2002). In gender atypical work, women face special expectations related to both their work and their gender. Troubles at work are often interpreted as being based on gender: thus, there are both advantages and disadvantages to gender visibility. (Kanter, 1977) Further, the gender visibility perspective should include the prestructuring of organizations and gender-related practices. (Simpson and Lewis, 2005)

The effects of gender pioneering are to some extent dissimilar for women and men. A study on American women in the marines and men as nurses in the military indicated that women’s scope for

action was restricted and gender difference was emphasized, whereas men's participation in care work was supported. Men's work is more desirable because of better pay and status, and men are wanted in female-majority work because they bring with them better pay and higher status opportunities. (Williams, 1989) On the other hand, the role of gender in change processes may remain unrecognized: especially female-marked competencies get disappeared from the organizational radar (Fletcher, 1999).

Work organizations' change efforts are often about changing or strengthening boundaries (Hernes, 2004), and gender seems to play a central part in such efforts. According to Lena Abrahamsson, "gender integration and equality on one organizational level meant segregation and restored gender order on another level" (Abrahamsson, 2003, p. 273). Such restoration responses can be either direct or indirect, from gender-marking of competencies and qualifications (see also Korvajärvi, 2002) to open resistance, such as in Abrahamsson's study where men employed resisting actions to avoid working tasks regarded as female and therefore degrading to them. To enable the process of change to proceed, an organization may need to use mitigating steps, such as giving male workers more time and respect whereas women's work groups are often used as pilot projects for change. Compensations to those with higher status may lead to restoring the power structures. (Abrahamsson, 2003)

Boundaries can shift over time and they are constantly (re)constructed (Hernes, 2004). The male status is upheld through reliance on two gatekeeper qualities, male physical strength and technical knowledge, which can be either active or inactive depending on e.g. the labour market needs (Gunnarsson, 2002; Abrahamsson, 2003). The rise of 'soft competencies', such as communication and emotional work, has at least partly meant a shift in competencies from female to male: to keep organizational change on track, important things have to be defined as masculine and fit the local conception of masculinity (Abrahamsson, 2003). Following masculine norms may lead to ineffective practices (Fletcher, 1999).

### ***3. Democratic dialogue and the legitimacy of experiences***

Work conference functions as the setting of my data but it is also an important tool in communicative action research (see Reason and Bradbury, 2001) for supporting workplace democracy. Both action and feminist research pursue emancipatory goals and transformative action and problematize power relations (Maguire, 2001).

Work conference attempts to achieve democratic dialogue and create mutual understanding among people from different hierarchical positions. An essential part of the process is to educate participants to engage in dialogue by following set criteria supposed to support everybody's equal rights and obligations to take part in conversations and to produce results in consensus. Democratic dialogue is based on group work sessions in which groups from (different) work organizations come together for intensive benchmarking processes. Participants are required to accept better arguments and different opinions, and to negotiate agreements for practical action in development work. The legitimacy of solutions comes through participation in their development from those concerned. (Gustavsen, 1992)

Democratic dialogue has gained a foothold in the efforts to promote gender equality at work, such as integrating women's abilities into official organizational development (Drejhammar, 2001) Ideally it offers opportunities to cross organizational and gender boundaries. In the organizational context, Hansson (1999) sees democratic dialogue as a tool to mediate "very different gender worlds for the good of the organization as a whole" and argues that gender needs to be taken into

account when striving for workplace democracy (pp. 219–20). Ekman Philips and Rehnström (1996) argue that gaps in interaction are often attached to both gender and hierarchy.

To enable people from different hierarchical positions to participate in the discussion on workplace development, Gustavsen (1985) set work experience as one basic element in his criteria of democratic dialogue:

- Work experience is the basis for participation
- At least some of the experience that each participant has when entering the dialogue must be considered legitimate

In the gender equality project from which my data derive, participants were instructed of the importance of experiences as follows:

- Everybody has knowledge and experience based on their work.

In the development of democratic dialogue the relevance of experience has gained more weight: all experience that participants have, not just work experience, is important. (Lehtonen, 2004) Taking experience as a starting point leads to talk about practical, personal experiences instead of abstract concepts. Experiences are relatable and help to find and develop practical theories of organizations. (Shotter and Gustavsen, 1999; Gustavsen, 1998). A central aim of this paper is to gain understanding of the uses of experiences in a gender equality context. Next, the context of the data will be discussed in more detail as well as the method of analysis of the work conference data.

#### ***4. Data and methods: Access to experiences***

The data were collected in a regional gender equality project that targeted work organizations first with a survey to their human resource managers on the organizations' gender equality policies and practices. They were also inquired whether their organization would be willing to participate in a gender equality development project that aimed at creating a gender equality plan and practices to promote equality. The research team conducted a personnel survey on gender equality, arranged development interventions and two inter-organizational work conferences in different stages of the process in each participating organization. Each organization had its own action group responsible for the development and the formulation of their gender equality plan; the role of the researchers was to support this process.

My data, 30 hours of work conference discussions, derive from the first work conference. The aim of these discussions was to create a vision of gender equality and to talk through the challenges of reaching that vision. All organizations were provided with their organization-specific survey reports before the work conference. The participating six organizations were all large and represented industrial, municipal and public service organizations with different gender compositions in the public and private sectors. Their instructions were to invite an equal number of women and men from each hierarchical position to join the work conference, ideally six participants per organization. However, one manager participated only in the last stage of the group work and one organization sent only three participants.

The themes and group combinations were preplanned by the researchers, who provided support for each group but did not conduct the conversations. Participants talked first about their visions for a gender-equal workplace in single-sex and hierarchically horizontal groups: managers, experts (e.g. professionals and junior management) and workers. After discussing the results these groups had produced, new mixed-sex and hierarchically vertical groups were formed. Their task was to talk

about problems in reaching gender equality at the workplace and to produce solutions to them. In the last phase, groups were organized according to workplaces to outline a plan for promoting gender equality. In my data analysis, I will concentrate on group discussions from the first and second stages of the work conference.

I have analysed the discussion data using the qualitative approach to content analysis which requires a close reading of data and involves interpretation in which the analyst's cultural understandings play a role, as does the context of the analysis (Krippendorff, 2004). After identifying a wide variety of organizational and personal experiences in the data, I focused my analysis on experiences of gender divisions at work, because such divisions were recognized by participants from all hierarchical positions and this offered a fruitful opportunity to highlight the different aspects of the phenomenon.

I limited the analysis to experiences that were contextualized episodes, so that it was possible to detect what kinds of experiences participants were talking about. The analysis of experience is a contested terrain with varied and elusive connotations, and Scott (1991) argues that experience should not be naturalized but that all categories of analysis should be taken "as contextual, contested and contingent" (pp. 780, 796). From the poststructuralist perspective, experience is a socially constructed presentation of reality (Fletcher, 1999). Therefore, experiences are not innocent recallings of what actually happened, but they are used in a contextually relevant, purposeful ways. Access to experiences is only limited, depending on what the subjects choose to share and how they choose to do it.

## **5. Findings**

In the following findings, gender divisions are discussed in the context of gender boundaries including the ways of maintaining and recreating gender in organizations. The key mechanisms involved in boundary maintenance related to images of gender and gendered images of work. The findings lay the foundation for a discussion of terms on which change is conceivable for workplace agents and how management and employee perspectives contribute to workplace democracy and gender equality.

### **5.1 The location and character of gender divisions**

Participants from different hierarchical positions recognized the occurrence of gender-specific divisions with both vertical and hierarchical characters in their organizations. Gender boundaries were experienced in working styles, tasks, titles, professions, and gender-majority departments. Problems arose from male norms that excluded women from work regarded as physical, from decision making and from being heard.

Divisions in the organizations pertained to both images of gender and gendered images of work. Images of gender include the expectations of what women and men are like. Participants related experiences of men as being technology-oriented and shaping their work in a more technological direction. Women's needs and contributions could be ignored on the basis of the image of gender: female-majority departments and representatives of female-majority work lacked entitlement to official decision-making and appropriate handling of their issues.

Gendered images of work marked jobs, tasks and occupations as suited for men or women. This was also reflected in job titles: e.g. women were sales secretaries and men sales managers. Work requirements were seen as one mainstay upholding gender boundaries because they create and enforce gender divisions that turn the norm of a strong male into the norm of an able employee. Pay



and traditions moulded the gendered images of work and affected who could do the job and how it could be done. The following excerpt reflects both the image of gender and the gendered images of work:

[Our factory's products have] *traditionally been women's field, a lot of work on assembly lines and work requiring manual dexterity and for ages only women have been employed in those jobs. It has been thought that men won't make it. Only women are somehow more dutiful in the end and men have been employed as stockmen and fork-lift drivers and such. And we've talked that, and to some extent, we have started to pay attention to recruitment that the employer doesn't employ [...] a man as a stockman or a woman to the assembly line when both jobs can be done by both.* (woman, worker, industry)

Although gender boundaries seemed to prevent women from getting better positions and pay in many ways and thus benefitted men, there were also experiences to the contrary. For example, occupational safety would prevent women from doing hazardous work but not men.

Experiences of working in gender minority seemed to make gender divisions more visible. For example, a female worker's experiences of male-majority organizations raised concerns that shop stewards were stronger advocates for men than for women. However, lack of experience in working at workplaces of different gender compositions made it harder to estimate male-female relations and divisions.

## **5.2 Challenges and possibilities to break gender boundaries**

The experiences that highlight the challenges of breaking gender boundaries can be divided into organizing practices, (employee) opposition to change and gender pioneering. Despite other, e.g. technological, developments in work, gender boundaries seemed persistent and therefore not easily changeable. Generally boundaries were maintained by the lack of gender-minority applicants, different practices of work and community of work groups in organizations. Boundaries were also maintained through such organizing practices as gender-segregating work stations and thus also gender-segregating job requirements. However, the basis of boundaries was also questioned in terms of well-being at work:

[In my organization] *there are huge machines, the kind that could indeed be heavy for a fragile woman, but they do have to be heavy for men, too. So is it also that physical workload is fitted according to the assumption that a man is strong?* (woman, expert, industry)

Organizing practices connected to rearranging personnel could mean risks to such goals of gender equality as gender integration and equal pay. Restrictions to recruitment in organizations seeking to reduce personnel did not allow changes in gender composition but meant an increase in the workload for those remaining. Changes in the organizational practices, such as subcontracting part of the work, could lead to situations where people doing the same work got a different pay. Also the need to attract more and younger personnel to public sector occupations could in practice cause a breach in gender equality as was the case in an organization where a recently employed man was better paid for the same work than a woman who had been working in the job for 20 years.

Gender boundaries were typically also boundaries of appreciation. Change in the gender majority of a job from male to female could also mean decrease in pay and prestige over time:

*[T]raditionally men's work has been thought to be reasonably heavy. Suddenly a woman is employed for it and she receives the same pay. [...] [S]oon it has become what is called women's work and after a while it starts lagging behind in pay development. And it's kinda hard [to know] what that's based on, like is it the women's fault, the union's fault, or where the problem in that situation lies. (man, worker, industry)*

Gender boundaries were also maintained by opposing change, often described as employee opposition. It included inequalities among women manifested as territoriality and lack of solidarity. Opposition was also linked to crossing boundaries by gender pioneering. A male manager considered that female leaders may encounter difficulties in their work if they are outsiders in the substance issues in the organization they have come to lead. Having a woman as a superior had also required him to adjust his thinking and interaction in dealing with a female manager:

*She has a different approach to things. It took a while to learn, like wait a minute, are you suggesting you're actually interested in how I'm doing. [...] And I was more accustomed to some kind of hockey coach from the nineteen-seventies who shouts so loud that a bloke realizes to skate faster. When you're suddenly faced with a different approach, it takes some time [to get used to it], this can't be real. (man, manager, public service industry)*

Some managers had experienced gender boundaries and opposition among their subordinates, which could inhibit promoting gender integration. A gendered image of work seemed to hinder the breaking of boundaries. A male manager from the industrial sector complained that hiring a man to a female-majority position had resulted in negative feedback:

Male manager: *About a year ago I hired a man to do a payroll clerk's job, which later turned out to be fixed term, and, oh boy, how they scolded me: you know, he was the first and the last man to work here.*

Participant: *How about towards the end, did they want to hire more [...] men?*

Male manager: *No, they said that he was the first and the last man to work here.*

Gender visibility could thus work against breaking gender boundaries when there were bad experiences of gender pioneers. At least female pioneers who had succeeded in their work community were described as having exceptional qualities related to resilience and strength of character. Gender pioneering could also lead to unintentional contradictions between men and women. Further friction in the way of gender integration was raised by a female manager who complained that the demands made by men applying for a female-majority job were unreasonable.

Organizing practices contained possibilities to break or alleviate gender boundaries at work. First, participants' experiences reflected different ways of observing and creating space, which made gender integration an achievable goal: observed changes in gender composition, knowing women who performed certain kind of work could make other women interested in applying, gender diversification among clients/customers and educating women in male competence areas could increase the number of women in male-majority work.

Second,, participants could see flexibility in the defining of both job titles and work requirements, if they questioned the current association of job titles and the gendered image of work and if they had

knowledge of the content of certain jobs. This opened a possibility to change the gendered image of work and overcome gender boundaries. Third, successful practices, such as job circulation in the municipal sector, could be put in a gender context. Fourth, overcoming boundaries was also seen as part of leadership skills. Directive power could be used to affect gender boundaries:

*In our company there's work that could be done by women as well but it just won't do. The thing is that it would do if one would make it purposeful and half forced so that it would be successful. [...] Then they would start to notice that it isn't that impossible at all to do the right thing. (man, manager, public service industry)*

Fifth, the possibilities to break gender boundaries seemed to depend to a great extent on the acceptance of the work community. Gender pioneer success stories seemed to root in both the adjustment capabilities of the gender pioneer and the positive attitudes of the work community.

### **5.3 Potential benefits of breaking boundaries**

In participants' experiences, breaking boundaries was motivated by its benefits to the organization, organizing, work community and to the individual. These benefits were related to both skills and social aspects of work.

In general, organizational boundaries needed to be challenged in order to ensure the preservation of ability and knowledge and equal workload. Both women and men were needed in organizations, although this need was supported by different images of gender. However, female workers' experiences portrayed them as competent and able and already doing things that broke gender expectations and boundaries. Gender diversity was experienced as bringing balance to gender-segregated organizations and breaking boundaries could help in making adjustments to the organization and simplify work task allocation.

Male pioneers were wanted in female-majority work based on the assumption that men would bring with them harmony, technical innovation and competence. Interaction in the work community and with clients or customers seemed also to require gender integration, for example among teachers. Gender pioneering and integration were thought to bring new aspects to work.

### **5.4 Differences in management and employee perspectives**

The analysis of experienced gender divisions at work draws attention to the differences in the perspectives of management and employees. Those in non-managerial positions viewed the gender divisions as the employers' choice and as changeable:

*[The] employer doesn't invest in developing work to enable both [genders] to do it or because it is physically demanding. They just employ a man. But if [...] there aren't any applicants, then they've had to invest in such work stations and develop them further in our company, too. (man, expert, industry)*

From management's perspective, gender divisions were practices rooted in organizations, which employees held on to and which were therefore difficult to influence. Examples of this are presented in Section 5.2. in two excerpts in which managers complain about troubles in gender integration efforts.

Gaps in knowledge and experience could be detected among participants from different hierarchical positions. Probably due to their higher position in their organizations and to their role as representatives of their organizations, men and women managers did not relate personal experiences of inequality but took on a largely systemic approach.

Female managers and pioneers were all some kind of success stories. Female managers did not provide accounts of facing difficulties related to their gender, whereas female workers and experts did. In all, women in expert and worker positions talked more on the personal level but female managers reported issues related to the organizational level.

Male managers' experiences related to acting as facilitators of organizing. They talked about male pioneers in female-majority jobs but they did not share their experiences of female pioneers, except for one manager, who had had a woman as his superior.

Participants in worker and expert positions talked usually more within the framework of their closer work community but those – typically men – who acted or had previously acted as shop stewards in their respective work organizations did connect their experiences to employment relations and the challenges and structures in organizations. Male workers and experts seldom referred to personal experiences of gender equality whether or not they had encountered difficulties related to their gender.

## **6 Conclusion**

According to the analysis, gender boundaries were created through the incompatibility of images of gender and gendered images of work, which functioned as boundary mechanisms. The challenges of breaking gender boundaries involved organizing practices that led to gender segregation, opposition to change and bad experiences of gender pioneering. The possibilities related to positive examples of gender pioneering, successful organizing practices put in a gender-sensitive context and the gender diversification of the management, employees and clientele. These findings illustrate that members of organizations do recognize that structures and practices support gender inequality (cf. Simpson and Lewis, 2005) and that challenges or success are not merely attached to individuals. The perspectives of participants varied depending on their hierarchical position: management saw that gender boundaries were hard to change, whereas employees saw that they could be changed by exerting the employers' directive power.

All the participating organizations had gender boundaries and work conference discussions made them visible. Boundary effects of change efforts were ambiguous in that the change efforts needed to be grounded on some boundaries to be perceived as successful (cf. Hernes, 2004; Abrahamsson, 2003). The underlying assumption was that men attract more pay and prestige, as Williams (1989) argued, whereas women comply with their situation. The work conference method helped to recognize that gender visibility was higher for both women and men as gender pioneers: the fact that participants from the same organization talked about the same gender pioneers in different groups indicates not only the higher visibility but also the rarity of them.

Gender boundaries could be shifted or even broken if the connection between work requirements and gender was disjoint. To relieve both Abrahamsson's (2003) and Fletcher's (1999) concerns over the persistence of masculine as norm, the work conference findings indicate that development ideas have inclusive elements for both women and men. Participants expressed a need not only to reorganize workstations to attract gender-minority employees but also to redefine work requirements and job titles to recognize the needs and well-being of both women and men.



However, if organizational change efforts really do require preserving the masculine, thus possibly leading to ineffective practices, the change needs to be formulated so that it also takes into account the conditions that shape men's work.

Seeing organizational boundaries as porous and shifting at least enables us to take the first step in organizational change that gradually leads to transforming organizational structures. It is vital to the egalitarian effort to alleviate the boundaries between different images of genders. The possible problems are connected to our understandings of gender equality and whether those understandings are sufficient in initiating change. In such considerations Lamont and Molnár's (2002) remark on both inclusive and exclusive aspects of boundaries seems important – it is therefore essential to take into account the following: what is the equality that we are striving for and what is the extent to which it is flexible for those who do not fit the normative images of gender?

The work conference setting relying on sharing experiences enabled the participants to cross inter- and intra-organizational boundaries. Work conference groups offered a safe space to overcome boundaries and to address sensitive issues with non-members of one's own organization. Exchanging experiences and ideas with people from different hierarchical positions and different organizations could feed the development of one's own organization in an unthreatening way. The work conference method was received favourably by participants; according to work conference feedback, the method was efficient and broadened their viewpoints. Joint efforts to initiate change as part of a larger development process, mutual knowledge formation through benchmarking and the organization of the discussion forums set the work conference apart from other methods of inquiry.

Strong gender segregation affected participants' experiences and what they thought of as conceivable. The strength of the method compared to other methods of inquiry lies in that having people from different types of organizations with different gender compositions discussing their experiences at least widens the scope of what is conceivable. The management perspective highlighted the need for flexibility in organizing work that involved gender boundaries. The employee perspectives were reflections on why the boundaries existed and on how differentiation in pay and gender image of work develop. Also, because gender equality issues seemed somewhat alien to male-majority shop stewards, seeing workplace democracy not only as co-operative bodies inside organizations, but also as forums incorporating a wider range of perspectives into development efforts would benefit the promotion of gender equality.

Research on gender and organizational change indicates that gender should be an explicit part of promoting workplace democracy. As a researcher, one needs to consider the theoretical implications of different approaches to breaking gender boundaries; as a facilitator of change, one also needs to recognize that the understandings of gender have to be negotiated on the local level and in a way that connects to participants' realities and experiences. Relying on experiences relates change efforts to concrete situations and problems that agents are likely to be faced with. The material for fuelling change naturally consists of what participants choose to share with each other – the internal processes and influences remain out of our reach. Experiences can be used strategically to accommodate popular understandings or to resist change efforts. The work conference method's limitations and reliance on experiences are compensated by its capacity to fill knowledge gaps caused by vertical and hierarchical segregation. Limitations can be overcome, first, by developing the role of researchers in the discussion groups: feeding theoretically and empirically informed insights into the discussion could help to challenge simplistic gender categorizations. Second, recognizing that participants gain access to a wide variety of experiences in different groups reduces

the effectiveness of individual resistance and manipulation and results in the diffusion of experiences.

## References

- Abrahamsson, L. (2003), "When it became important, it suddenly turned male", in Gunnarsson, E., Andersson, S., Vänje Rosell, A., Lehto, A., and Salminen-Karlsson, M. (Eds.), *Where Have All the Structures Gone? – Doing Gender in Organisations, Examples from Finland, Norway and Sweden*, Center for Women's Studies, University of Stockholm, Stockholm, pp. 253–84.
- Acker, J. (1990), "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", *Gender & Society*, Vol. 4, No. 2, pp. 139–58.
- Act on Equality Between Women and Men* (1986), 8.8.1986/609 (in Finnish), available at: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (accessed 4 January 2011).
- Drejhammar, I-B. (2001), *Organisationsutveckling och jämställdhet*, Studentlitteratur, Lund.
- Ekman Philips, M. and Rehnström, K. (1996), "Workplace development, gender and communicative competence", in Toulmin, S. and Gustavsen, B. (Eds.) *Beyond Theory: Changing Organizations through Participation*, John Benjamins, Amsterdam and Philadelphia, PA, pp. 53–66.
- Fletcher, J.K. (1999), *Disappearing Acts: Gender, Power and Relational Practice at Work*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Gonäs, L. and Karlsson, J. (Eds.) (2006), *Gender Segregation. Divisions of Work in Post-Industrial Welfare States*, Ashgate, Aldershot & Burlington, VT.
- Gunnarsson, E. (2002), "Nomader och jordade i flexibla organisationslandskap", in Lorenzen, E. and Grönroos, M. (Eds.), *Tintin på nye eventyr – mandsforskere uden grenser, Hillerød 2001*, NIKK, Oslo, pp. 43–8, available at: <http://www.nikk.no/filestore/Publikasjoner/ssnr6.pdf> (accessed 5 March 2011).
- Gustavsen, B. (1985), "Workplace reform and democratic Dialogue", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 6, No. 4, pp. 461–79.
- Gustavsen, B. (1992), *Dialogue and Development. Theory of Communication, Action Research and the Restructuring of Working Life*, Van Gorcum, Assen–Maastricht.
- Gustavsen, B. (1998), "From experiments to network building: trends in the use of research for reconstructing working life", *Human Relations*, Vol. 51, No. 3, pp. 431–48.
- Hansson, A. (1999), "Do we need a gender perspective in action research on work organizations?", in Greenwood, D.J. (Ed.) *Action Research. From practice to writing in an international action research development program*, Dialogues on Work and Innovation (Series), John Benjamins Publishing Company, Amsterdam and Philadelphia, pp. 205–21.
- Heracleos, L. (2004), "Boundaries in the study of organization", *Human Relations*, Vol. 57, No. 1, pp. 95–103.
- Hernes, T. (2004), "Studying composite boundaries: a Framework of analysis". *Human Relations*, Vol. 57, No. 1, pp. 9–29.
- Julkunen, J. (2010), *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*, Vastapaino, Tampere.
- Kanter, R. M. (1977), *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.
- Kirton, G. and Greene, A-M. (2010), "What does diversity management mean for the gender equality project in the United Kingdom? Views and experiences of organizational 'actors'", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 27, No. 3, pp. 249–62.
- Kolehmainen, S. (1999) *Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970–1990*. Tutkimuksia, Tilastokeskus, Helsinki.

Korvajärvi, P. (2002), "Gender-neutral gender and denial of the difference", in Czarniawska, B. and Höpfl, H. (Eds.), *Casting the Other. The Production and Maintenance of Inequalities in Work Organizations*, Routledge, London/ New York, pp. 119–37.

Krippendorff, K. (2004), *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*, 2nd edition, Sage, Thousand Oaks, CA.

Lamont, M. and Molnár, V. (2002), "The study of boundaries in the social sciences", *Annual Review of Sociology*, Vol. 28, pp. 167–95.

Lehtonen, J. (2004), "Työkonferenssi – dialoginen metodi", in Lehtonen, J. (Ed.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi*, Raporttisarja 2004:1, Työturvallisuuskeskus, Helsinki, pp. 15–55.

Maguire, P. (2001), "Uneven ground: feminisms and action research", in Reason, P. and Bradbury, H. (Eds.), *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*, Sage, London, Thousand Oaks, CA and New Delhi, pp 59–69.

Ministry of Social Affairs and Health (2010), *Government Report on Gender Equality*, Publications 2010:8 (in Finnish with an English summary), Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.

Reason, P. and Bradbury, H. (Eds) (2001), "Introduction: inquiry and participation in search of a world worthy of human aspiration", *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. Sage, London, Thousand Oaks, CA and New Delhi, pp. 1-14.

Scott, J.W. (1991), "The evidence of experience", *Critical Inquiry*, Vol. 17, No. 4, pp. 773–97.

Shotter, J. and Gustavsen, B. (1999), *The role of "dialogue conferences" in the development of "learning regions": doing "from within" our lives together what we cannot do apart*, Draft. Publication of The Centre for Advanced Studies in Leadership, Stockholm School of Economics, available at: <http://pubpages.unh.edu/~jds/Conferences2.aug99.htm> (accessed 5 March 2011).

Simpson, R. and Lewis, P. (2005), "An investigation of silence and a scrutiny of transparency: Re-examining gender in organization literature through the concepts of voice and visibility", *Human Relations*, Vol. 58, No. 10, pp. 1253–75.

Williams, C. L. (1989), *Gender Differences at Work. Women and Men in Nontraditional Occupations*, University of California Press, Berkeleys, CA.

## Further reading

Pålshaugen, Ø (2002), "Discourse-democracy at work – on public spheres in private enterprises", *Concepts and Transformation*, Vol. 7, No. 12, pp. 141–92.

## About the author

Minna Leinonen works as a researcher in the Work Research Centre, University of Tampere, and is writing her doctoral dissertation on gender and workplace development. She has worked in and led several research and development projects on gender equality in the Finnish working life. Currently she works in the project Challenges of Intersectionality for Equality in Organizations, funded by the Academy of Finland and led by research director Tuula Heiskanen. Minna Leinonen can be contacted at: [minna.leinonen@uta.fi](mailto:minna.leinonen@uta.fi).

## Acknowledgements

This research has been supported by the Academy of Finland. Research director Tuula Heiskanen (Work Research Centre) has provided valuable comments.

# FEMINISTINEN TOIMINTATUTKIMUS JA TUTKIJAN ROOLI

Minna Leinonen, Katri Otonkorpi-Lehtoranta,  
Hanna Ylöstalo & Tuula Heiskanen

Tarkastelemme artikkelissamme toimintatutkimusta keinona muutoksen aikaansaamiseksi sukupuolten suhteissa. Toimintatutkimuksen lähtökohtana on, että tutkimuksessa mukana olevat yksilöt, ryhmät ja organisaatiot osallistuvat muutoksen tekemiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että heidän kokemuksiaan kuullaan ja hyödynnetään sekä sitä, että tutkimuksella pyritään heidän valtaistamiseensa. (Brydon-Miller et al. 2003; Gatenby & Humphries 2000; Gustavsen 2001; Leinonen & Heiskanen 2011.) Siksi toimintatutkimuksen tavoite on käsitellä valtaa niin tutkittavan kohteen kuin tutkijoiden ja tutkimuksen vallan näkökulmasta. Artikkelissamme pohdimme tasa-arvon kehittämistä työpaikoilla toimintatutkimuksen keinoin.

Feministisen tutkimuksen tehtävä on laajemminkin valottaa sukupuolistunutta sosiaalista todellisuutta sekä tuottaa muutosta sukupuolten suhteissa ja niihin liittyvissä yhteiskunnallisissa valtarakenteissa. Feministiselle tutkimukselle on ominaista tukeutuminen teorioihin sukupuolesta ja vallasta, sitoutuminen alistuksen näkyväksi tekemiseen ja ajatukseen muutoksesta sekä vastuu tuotetusta tiedosta (Ramazanoglu & Holland 2002, 7, 15–16, 147). Olennaista feministisessä tutkimuksessa on myös tutkijan ja tutkimukseen osallistuvien valtasuhteiden näkyväksi tekeminen sekä äänen antaminen tutkimukseen osallistuville. Siksi tutkijan edellytetään koko tutkimusprosessin ajan miettivän tutkimuskäytäntöihin (kuten metodeihin ja raportointiin) liittyviä valintojaan siitä näkökulmasta, miten ne tukevat sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisen tavoitteita (Madriz 2000, 836–842). Toimintatutkimusta on kuitenkin sovellettu harvoin sellaisessa tutkimuksessa,

jossa pyritään erityisesti sukupuoleen liittyvien erojen ja erottelujen, mutta myös yhtäläisyyksien, tunnistamiseen ja tarkasteluun (Leinonen & Heiskanen 2011, 252).

Artikkelillamme on kaksi keskeistä tavoitetta. Ensinnäkin tarkastelemme feministisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen suhdetta. Kysymme, millaista on feministinen toimintatutkimus. Toiseksi tarkastelemme toimintatutkijan roolia tietoisten valintojen tekijänä ja osana tuottamaansa tietoa. Kysymme, mitä haasteita liittyy tutkijan asiantuntijarooliin tasa-arvotyöhön sijoittuvassa toimintatutkimuksessa. Toimintatutkimukselle on tyypillistä, että tutkija tasapainoilee kehittämistyöprosessin aikana eri tahoilta tulevien roolien ja odotusten välillä. Työpaikoilla esimerkiksi eri ammatti-, henkilöstö- ja ikäryhmillä sekä naisilla ja miehillä on erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä siitä, millaiset työpaikalla vallitsevat olosuhteet ovat ja mitä asioita olisi kehitettävä. Tutkija joutuu tutkimusagendaa muodostaessaan pohtimaan omaa positiotaan ja asiantuntemuksensa ja äänensä merkitystä intressikamppailuissa. Samaan aikaan erityisen haasteen tutkijalle asettaa feministisen teorian ja käytännön sovellutusten yhteensovittaminen: miten kehittää tasa-arvoa toimintatutkimuksen keinoin sukupuolittietoisesti siten, ettei vahingossa tasa-arvon kehittämisen sijaan tule vahvistaneeksi sukupuolittuneita valtarakenteita ja jakoja?

Toimintatutkijan roolissa sekoittuvat akateemiset ja aktivistin intressit, tieteidenvälisyys ja pyrkimys käytännön tuloksiin. Toimintatutkimuksen tekeminen edellyttää kykyä rakentaa luottamusta tutkittavassa yhteisössä, uskoa muutoksen mahdollisuuteen ja epätäydellisyyden hyväksymistä. Tutkija on



tekemisissä sellaisten ”sekasotkujen” kanssa, joita ei useinkaan voida ratkaista täydellisesti. Toimintatutkijoiden maailmaan kuuluvat ennalta-arvaamattomuus, paradoksit ja arvoitukset. (Brydon-Miller et al. 2003, 20–22.) Monessa roolissa toimiminen voi osoittautua tutkijalle haasteelliseksi. Miten toteuttaa osallistavassa tutkimuksessa pyrkimyksiä muutokseen ja antaa samalla tilaa osallistujille ilman, että tutkija ottaa tietäjän roolin? (Gatenby & Humphries 2000, 98.) Koska artikkelin painotus on metodologinen, tarkoituksemme on nostaa esiin valintatilanteita, joihin tutkija kenttätöyssä joutuu ja joihin ei feministisen teorian ja toimintatutkimuksen lähtökohdista ole yksiselitteisiä ratkaisuja.

Havainnollistamme valintatilanteita empiiristen esimerkkien avulla. Olemme olleet viimeisen kymmenen vuoden aikana mukana toteuttamassa tutkimus- ja kehittämishankkeita (esim. Huhta et al. 2005; Leinonen et al. 2008; Leinonen et al. 2012), joissa on sovellettu toimintatutkimuksellista, osallistavaa otetta sukupuolten tasa-arvon edistämiseen työpaikoilla. Hankkeita on toteutettu sekä isoilla että pk-sektorin työpaikoilla, ja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Useimmat hankkeista ovat kohdistuneet työpaikkojen tasa-arvosuunnittelun kehittämiseen<sup>1</sup>. Niihin on sisällynyt monipuolista kenttätöötä haastattelujen, työpaikkakokoonottomisten sekä yhteisten kehittämistilaisuuksien muodossa. Tutkijoiden rooli on ollut kehittämistyötä kannatteleva: on kerätty sekä laadullista että määrällistä aineistoa kehittämistyön pohjaksi sekä järjestetty kehittämiseen tähtääviä keskustelutilaisuuksia. Tutkijoiden on ollut tarpeellista huomioida organisaation toimintatavat ja tehdä yhteistyötä työpaikkojen toimijoiden kanssa. Esimerkkinne liittyvät siihen, miten käytimme työpaikoilla niin sanottua työkonferenssimenetelmää virittämään keskustelua sukupuolesta ja pohjustamaan työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien tekoa.

## TOIMINTATUTKIMUS MENETELMÄNÄ

Toimintatutkimus on lähestymistapa, jonka tavoitteena on yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin ja demokraattisen sosiaalisen muutoksen tukemisen kannalta olennaisen tiedon tuottaminen. Toimintatutkimuksessa tieto nähdään sosiaalisesti rakennettuna ja siinä sitoudutaan haastamaan epäoikeudenmukaisia ja epädemokraattisia taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia järjestelmiä ja käytäntöjä. (Brydon-Miller, Greenwood & Maguire 2003, 11.) Toimintatutkimuksella on vahva organisaatioiden tutkimisen ja kehittämisen perinne, mutta myös yksilöihin keskittyvää tutkimusta löytyy esimerkiksi oppimisen tai sosiaalisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta (esim. Reid 2004; Gatenby & Humphries 2000). Toimintatutkimuksen pohjoismainen perinne, josta tämänkin artikkelin empiiriset esimerkit nousevat, kytkee toimintatutkimukselliset pyrkimykset työelämän osallistavaan kehittämiseen, habermasilaiseen kommunikatiiviseen toimintaan ja sitä kautta pyrkimykseen edistää demokraattista dialogia osallistujien välillä (esim. Gustavsen 2001; Lehtonen & Kalliola 2008; Pålshaugen 2002).

Toimintatutkimuksen juuret ovat olleet demokratian edistämisen ihanteissa sen oppisä Kurt Lewinistä (1947) lähtien. Lewin näki ryhmät keskeisenä foorumina muutokselle: uudet asiat hyväksytään helpommin, jos ne nähdään ryhmäpäätöksinä (Schellenberg 1978, 70–80). Lewinin ajattelussa sosiaalisten käytäntöjen kehittämiseen tähtäävän tutkimuksen tulee olla erilaisten sosiaalisten toiminnan muotojen olosuhteiden ja vaikutusten vertailevaa tutkimusta, jonka tulee myös johtaa toimintaan. Itse toimintaa edeltää päämäärän kirkastaminen. Lisäksi määritellään keinot tavoitteeseen pääsemiseksi sekä kehitetään toimintastrategia, jonka sisältämien suunnitelmien on oltava joustavia ja muutettavissa. (Lewin 1947, 147, 150, 152.)

<sup>1</sup> Tasa-arvosuunnittelu perustuu tasa-arvolakiin, joka velvoittaa vakituisesti yli 30 työntekijää työllistäviä työpaikkoja laatimaan suunnitelman tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä.

Tasa-arvotyön näkökulmasta tarkastellen samat elementit ovat tärkeitä tasa-arvosuunnittelussa, jossa tähdätään käytäntöjen kehittämiseen. Sittemmin toimintatutkimuksessa on irtauduttu Lewinin eksaktista ja luonnon-tieteellisestä otteesta sosiaalisen todellisuuden tutkimiseen (Kalliola 1996, 54, 56; Gustavsen 2001, 17). Tämä näkyy esimerkiksi pohjoismaisessa toimintatutkimuksessa siten, että ajan myötä on pyritty osallistamaan prosessiin entistä laajempaa joukkoa toimijoita (Kalliola 1996, 58).

Toimintatutkimukseen kuuluu dialogisuus. Toimintatutkijat pyrkivät luomaan olosuhteita, jotka antavat eri osapuolille mahdollisuuden tuoda esille intressinsä ja toimia niiden mukaisesti. Toimintatutkimuksissa on pystytty ainakin jossain määrin irrottautumaan perinteisistä valta-asemista, kun työntekijät ovat kokeneet, että tietyissä olosuhteissa heillä on ääni ja tilaisuus saada ideansa toteutukseen. (Fricke 2011, 141–142.)

Kun toimintatutkimusta katsotaan feministisen teorian näkökulmasta, ei enää voidaakaan jännitteettömästi lähteä ajatuksista, että osallistujat voidaan saattaa yhteisymmärrykseen tai että vallasta voisi irrottautua. Erilaiset identiteetit, kulttuurit ja historialliset taustat rakentuvat sosiaalisesti sekä toimintatutkimuksessa että sen ulkopuolella tavoilla, jotka sisältävät hallintaa ja alistusta. On löydettävä tapoja, joilla erilaisiin taustoihin liittyviä eroja voidaan ylittää riittävässä määrin toiminnan mahdollistamiseksi. (Frisby et al. 2009, 22.)

## **FEMINISTISEN TOIMINTATUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA PERIAATTEET**

Sekä toimintatutkimusta että feminististä teoriaa kiinnostaa valta. Toimintatutkimus pyrkii valtasuhteiden problematisointiin paitsi tutkittavan kohteen, myös tutkimuksen ja tutkijoiden vallan näkökulmasta. Nämä periaatteet sopivat yhteen monien feministisen tutkimuksen ihanteiden kanssa, joita ovat esimerkiksi marginaalissa olevien valtaistaminen, tiedon

osittaisuuden ja kontekstisidonnaisuuden korostaminen sekä erilaisten dualismien purkaminen. (Gatenby & Humphries 2000, 90; Leinonen & Heiskanen 2011, 252; Liljeström 2004, 13; Maguire 2001, 64–65.)

Feminististen teorioiden antina toimintatutkimukselle nähdään niiden kyky paljastaa hierarkioita ja ulossulkemista vahvistavia sosiaalisia käytäntöjä sekä löytää uusia sosiaalisia muutosstrategioita, jotka voivat edesauttaa toimintatutkimuksen muutospyrkimyksiä (Frisby et al. 2009, 25). Feministinen toimintatutkimus nähdään yhdeksi sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistämisen välineeksi ja keinoksi purkaa osallistavan tutkimuksen sukupuolineutraalisuutta (esim. Reid 2004; Gatenby & Humphries 2000). Toimintatutkimuksen menetelmiä onkin kehitetty sukupuolinäkökulman huomioon ottavaan suuntaan (esim. Coleman & Rippin 2000; Drejhammar 2001; Ely & Meyerson 2000; Gatenby & Humphries 2000; Maguire 2001; Meriläinen 2001; Meyerson & Kolb 2000). Tämä on tapahtunut esimerkiksi ottamalla huomioon tutkimuksen teoreettisessa ja käytännöllisessä toteutuksessa sukupuolen, organisaatiokenteiden ja kommunikaatioprosessin suhde (Heiskanen 2006; Heiskanen 2007, 174–175; Drejhammar 2001). Patricia Maguiren (2001, 60) mukaan yrityksiä yhdistää toimintatutkimus ja feministinen tutkimus on kaiken kaikkiaan kuitenkin ollut suhteellisen vähän.

Pohjoismainen toimintatutkimus on ollut sukupuolisensitiivisen lähestymistavan tarpeen tunnistamisen eturintamassa (Drejhammar 2001). Lähestymistavan voi ajatella tarkoittavan koko tutkimusprosessin toteuttamista siten, että sukupuolinäkökulma on läsnä tutkimuksen joka vaiheessa: suunnittelussa, päämäärissä, menetelmällisissä valinnoissa, kehittämistyön toteutuksessa sekä prosessin ja sen tulosten arvioinnissa. Feministisessä toimintatutkimuksessa tärkeä lähtökohta on myös analysoida sukupuolen ja muiden sosiaalisten kategorioiden yhteisvaikutuksia. Intersektionaalisuuskeskusteluun liittyvät teoriakehittelyt ovat avanneet mahdollisuuk-



sia sukupuolisensitiivisille toimintatutkimuksellisille projekteille, joissa voidaan keskittyä myös sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin. (Frisby et al. 2009, 18–19.) Orientoitumalla toimintaan feministinen toimintatutkimus kiinnittää feministisen teorian käytäntöihin (Frisby, Maguire & Reid 2009, 14).

Tekemällä sekä nais- että miessukupuolta näkyväksi feministiset teoriat voivat avata näkökulmia sukupuolten epätasa-arvon lähteisiin. Toimintatutkimusympäristöt tarjoavat puolestaan mahdollisuuden testata feministisiä teorioita paikallisessa kontekstissa. Testaamisen olisi kuitenkin tapahduttava niin, että se mahdollistaa vuoropuhelun paikalliselta tasolta nousevien ymmärrysten kanssa. Teorian ja käytännön suhde on toimintatutkimuksessa monimutkainen, mutta tärkeä kysymys. Tutki- ja joutuu yksin ja vuoropuhelussa prosessiin osallistuvien kanssa pohtimaan, millaisia teoreettisia valintoja toimintatutkimuksessa tehdään ja mihin nämä valinnat johtavat. (Frisby et al. 2009, 15–17.) Tutkijan asiantuntijuus näyttäytyy tasa-arvotyöhön keskittyvässä toimintatutkimuksessa siis sekä vaateena tuntea feministisiä teorioita ja osata soveltaa niitä empiiriseen aineistoon että orientoitumisena toimintaan ja jatkuvaan muutosprosessiin.

Feministisen teorian hyödyntäminen toimintatutkimuksessa on monella tavalla ongelmallista ja vaikeaa. Feministiset lähestymistavat ja käsitteet ovat usein vieraita osallistujille. Tutkijat ovat pyrkineet ylittämään vastarintaa rakentamalla yhteistä tiedollista perustaa. Osallistavan feministisen toimintatutkimuksen tehtävä voi olla tilan luominen niiden monenlaisten syiden pohtimiselle, joiden kautta epäkohdat syntyvät. (Frisby et al. 2009, 20–21.)

Feministisessä metodologiassa kiinnitetään kyllä paljon huomiota tutkijan ja tutkittavan tai tutkittavien suhteeseen ja siihen sisältyvään valtaan sekä äänen antamiseen tutkittaville, mutta ei niinkään asetuta yhdessä miettimään tutkimuksen tavoitteita, tutkimusprosessia ja itse tutkimuksen toteutusta. Feministisessä metodologiassa nämä

jäävät enemmän tutkijan vastuun ja valintojen (eettisiksi) kysymyksiksi. Feministisessä toimintatutkimuksessa monimenetelmäisyys ja -aineistaisuus voidaan nähdä myös edellytyksenä sille, että tutkimuksessa pystytään täyttämään sille asetetut feministiset sitoumukset, ja päästään käsiksi vaiettuihin asioihin, joilla on tutkimuksen kannalta merkitystä (Gatenby & Humphries 2000, 94–95).

Feministiselle toimintatutkimukselle löytyy perusteluita myös feministisen tutkimuksen sisäisestä kritiikistä, joka osoittaa feminististen sitoumusten toteuttamisen haastavuuden. Feminististä tutkimusta on kritisoitu siitä, että tutkimuksen demokratisoimista kannattavat tutkijat harjoittavat usein itse tutkimusta metodeilla, joissa kohdetta katsotaan ylhäältä päin. Lisäksi he käyttävät kieltä, joka ei avaudu tutkittaville. Työpaikoilla ja muissa yhteisöissä odotetaan tiedolta käytännön hyödynnettävyyttä. Tätä ei myöskään helpota se, että nykyiset akateemiset julkaisuvaatimukset ohjaavat tiedon muotoja vielä kauemmas työpaikkojen tiedonkäyttötavoista. Feministisen toimintatutkimuksen diskurssi pyrkii tiedontuotannolla vallan siirtämiseen tai rakenteelliseen muutokseen.

## TYÖKONFERENSSI TOIMINTATUTKIMUKSEN METODINA

Feministisen metodologian ja toimintatutkimuksen suhdetta sekä tutkijan asiantuntijaroolia on hedelmällistä pohtia käytännön tasa-arvotyössä eteen tulevien kehittämis-tilanteiden ja niissä tapahtuvien valintojen kautta. Sukupuolinäkökulman huomioiminen voi kehittämistyössä olla haastavaa. Tätä haastavuutta valotamme tarkastelemalla, missä määrin toimintatutkimuksellisen työkonferenssin organisointitapa on ongelma sukupuolen ja hierarkioiden uusintamisen näkökulmasta.

Työkonferenssi on osallistava menetelmä työpaikan sisäisen tai työpaikkojen väliseen kehittämiseen, jossa etsitään ratkaisuja va-

littuun ongelmaan tai ongelmiin. Se koostuu tyypillisesti kolmesta ryhmätyövaiheesta ja jokaista ryhmätyötä seuraavasta, yhteisestä purkukeskustelusta. Työkonferenssin organisoinnin tavoitteena on antaa työpaikan eri henkilöstöryhmien ja toimintojen edustajille tilaisuus avoimesti puhua ja keskustella omista kokemuksistaan käsin ja siten ylittää työpaikoilla vallitsevia hierarkkisia rajoja. (Lehtonen 2004; Ylöstalo 2012, 101.)

Toteutimme erään hankkeen yhteydessä kuuden työpaikan yhteisen kehittämissäpäivän eli työkonferenssin, jossa teemana oli hyvä ja tasa-arvoinen työpaikka (Huhta et al. 2005). Työkonferenssi haluttiin toteuttaa sukupuolitietoisesti. Lähtöolettamuksena työkonferenssissa oli, että sukupuoli on yksi olennainen hierarkkia ja eriarvoisuutta luova tekijä. Työkonferenssin myötä kullakin työpaikalla oli tarkoitus käynnistää työpaikkakohtainen tasa-arvosuunnittelu. Jokaiselta työpaikalta oli työkonferenssissa mukana johdossa, asiantuntija- ja työntekijätehtävissä sekä luottamusmiehinä ja työsuojeluvastaavina toimivia naisia ja miehiä. Ryhmissä oli tyypillisesti kuusi jäsentä. Kunkin vaiheen työryhmät olivat etukäteen tutkijoiden muodostamia. Ne noudattivat työkonferenssimenetelmän periaatteita, joihin kuuluvat tehtävien kierrättäminen sekä yhtäläinen oikeus ja velvollisuus osallistua keskusteluun omaan kokemukseen nojaten. Jokainen ryhmä tuotti keskustelustaan raportin, joka purettiin yhteisistunnoissa. Työpaikkojen edustajien lisäksi jokaisessa ryhmässä oli mukana resurssihenkilö, yleensä tutkija. Ryhmätyöskentelyt aloitettiin sekä työtehtävän että sukupuolen mukaan eriytetyissä ryhmissä ja työskentelyssä edettiin erilaisiin sekaryhmiin kokemusten kirjon esiin saamiseksi.

Tutkimusesimerkissä työskentelyn organisointi sukupuolen ja työtehtävien mukaan jaettiin ryhmiin herättää kysymyksen siitä, mitkä ovat sen mahdollisuudet purkaa sukupuoleen liittyviä käsityksiä ja vaikutuksia. Keskustelujen aloittaminen ja visiointi homogeenisissa ryhmissä on nähty tärkeänä tukena

osallistujien kokemukselle yhtäläisestä puhumisoikeudesta ja kunkin mielipiteen tärkeydestä. Heterogeenisissa ryhmissä hierarkian ylätasolla olevat eli esimiehet ja johtohenkilöstö käyttävät usein enemmän puhetilaa ja työntekijätasolle liian abstraktia ilmaisua (esim. Syvänen 2004, 92–93). Tämän vuoksi sekaryhmät vaativat tutkijalta erityistä valpautta puhutilan antamiseksi tasapuolisesti kaikille. Esther Madrizin (2000, 836–842) mukaan feministisessä tutkimuksessa ja erityisesti silloin, kun kyseessä ovat monella tavalla marginalisoidut ryhmät, kokemusten jakamisella ja sen huomaamisella, että toisilla naisilla on samanlaisia kokemuksia, on tärkeä merkitys niiden legitimeiksi kokemisen kannalta. Ryhmähaastattelut tai -keskustelut voivat hänen mukaansa vahvistaa naisten yksilöllisiä ja kollektiivisia selviytymisen ja vastarinnan strategioita. Suomalaisilla työpaikoilla on ollut tapana vähätellä sukupuolen merkitystä ja korostaa sukupuolten yhteisymmärrystä. Näin etenkin silloin, kun on puhuttu omasta työpaikasta. (Korvajärvi 1998.) Myös tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että sukupuolesta puhuminen on usein sekaryhmissä vaikeampaa ja sukupuoli määrittyy sensitiiviseksi aiheeksi, jonka käsittelyn pelätään johtavan erimielisyyksiin osallistujien sekä erityisesti naisten ja miesten välillä. Tämä kaikki puoltaa sitä, että myös homogeenisia ryhmiä käytetään työskentelyssä.

Kaikkia hierarkioista juontuvia käytäntöjä ei tällaisella ryhmäjaottelulla kuitenkaan saada eliminoidua. Tutkijat eivät määritelleet etukäteen sitä, miten sukupuolesta ja tasa-arvosta tulisi keskustella. Sukupuolen mukaisissa ryhmissä keskustelut heijastivat ainakin jossakin määrin osallistujien hierarkkista asemaa siten, että johtavassa asemassa olevat puhuivat enemmän organisaation ja muut oman tehtäväkenttensä tasolta. Miesten ryhmissä puhuttiin vähän sukupuolesta – ainakin miesten sukupuolesta – kun taas asiantuntija- ja työntekijänaisten ryhmissä puhuttiin enemmän sukupuolesta henkilökohtaisella tasolla kuin johtajanaisten ryhmässä. Erilai-



sisä ryhmäkokoonpanoissa työskentely tuotti näin ollen erilaisia tapoja puhua. Valtaerojen vähentämisen ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen näkökulmasta metodin mukaisen ryhmäjaon tekemistä voidaan kuitenkin pitää perusteltuna. Työskentelytavassa ei haetakaan kokemusten tai puhetapojen identtisyttä, vaan yhtäläisyyksien löytämistä ja ymmärrystä toisen kokemukselle sukupuolesta ja tasa-arvosta. Esimerkkimme osoittaa, että vaikka ryhmäjaon tavoitteena on tuottaa yhteinen näkemys kehittämistyön edistämiseksi ilman sisäisiä valtataisteluita tai painostusta, on vapautuminen sukupuoleen tai ammatti-asemaan liittyvistä totunnaisuuksista vaikeaa. Menetelmä auttaa kuitenkin tekemään niitä näkyväksi, mikä on itsessään tärkeä tavoite.

## ORGANISAATION HIERARKIAEROJEN HAASTAMINEN

Toinen feministisen metodologian ja toimintatutkimuksen suhdetta sekä tutkijan asiantuntijaroolia avaava käytännön esimerkkimme nojaa puolustusvoimien yhdessä yksikössä järjestettyyn kehittämisspäivään, jossa etsittiin sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kehittämis-kohteita yhdessä henkilöstön kanssa ja luotiin pohja tasa-arvosuunnitelmalle (Leinonen et al. 2008). Esimerkki valottaa sitä, millaisia hierarkiaan, moninaisuuteen ja erilaiseen kokemusmaailmaan liittyviä erityispiirteitä tutkijat kohtasivat. Tämäkin esimerkki kertoo työnkonferenssimenetelmästä. Sitä noudattaten osallistujat oli jaettu erityyppisiin ryhmiin. Tutkijat olivat järjestäneet erään naisista koostuvan työryhmän siten, että ryhmässä oli kolme siviilitehtävissä toimivaa naista ja yksi upseerinainen. Keskustelu oli vilkasta ja keskittyi sotilas- ja siviilitehtävissä toimivien erilaisiin mahdollisuuksiin työssään kehittämiseen ja etenemiseen.

Ryhmässä ollut siviilitehtävissä toimiva nainen toi esiin siviilien aseman erilaisuutta upseerinaisen kokemukseen verrattuna. Lähtään upseeria vanhempi siviilityöntekijä

otti ryhmässä puheenjohtajan ja asiantuntija-aseman, minkä voi ajatella johtuvan hänen kokemuksestaan ja koulutuksestaan. Se, että upseeri otti ryhmän tulosten esittelijän roolin, myötäili puolustusvoimissa yleisesti käytössä olevaa työnjakoa siviilitehtävissä ja sotilastehtävissä toimivien välillä. Syynä saattoi myös olla sotilaallisen puhekulttuurin hallitseminen ja se, että sotilaat ovat organisaation arvohierarkiassa korkeammalla. Ryhmässä käytiin kuitenkin toisia tukevaa ja kuuntelevaa keskustelua ja pyrittiin yhteisymmärryksen muodostamiseen asioista. Upseeri koki sekä omasta näkökulmastaan että yleensä naisten ja miesten palkat ja etenemisen tasa-arvoisiksi, kun taas siviilitehtävissä toimivat eivät näin kokeneet.

Tasa-arvon ja eriarvoisuuden pohtiminen omalla työpaikalla edellyttää kriittistä arviota työpaikan käytännöistä, kuten keinoista ja kriteereistä esimerkiksi uralla etenemiseen. Tällöin menestystä saavuttaneet henkilöt joutuvat pohtimaan, ovatko työpaikan sukupuolistavat käytännöt avittaneet heidän omaa menestystään. Tämä voi olla uhkaavaa kenelle tahansa, mutta erityisesti niille, jotka ovat jollakin tapaa etuoikeutetussa asemassa. Kun muutos horjuttaa olemassa olevia valtarakenteita, se horjuttaa ennen kaikkea niiden asemaa, jotka hyötyvät näistä valtarakenteista. (Ely & Meyerson 2000, 599–601.) Käytäntöjen vieminen teoreettiseen kehykseen yhteisessä keskustelussa auttaa käytäntöjen kriittisessä tarkastelussa (Brydon-Miller et al. 2003, 16; Frisby et al. 2009, 24).

Sotilasmiesten kolmihenkisessä ryhmässä puhetilaa hallitsivat puolestaan esikuntapäällikkö ja pataljoonan komentaja. Ryhmän tehtäväjako meni suoraan hierarkkisen aseman mukaan, sillä komentaja nimesi ylempänsä eli esikuntapäällikön puheenjohtajaksi heti tämän astuttua ryhmätilaan sisään. Henkilöstösektoria edustava sotilas toimi sihteerinä, ja oli johtajakaksikkoo hiljaisempi. Toiset jäsenet esittivät varmoja näkökantoja, joskin he pyrkivät lypsämään tukihenkilönä toimineelta tutkijalta sisällöllisiä seikkoja liittyen

tasa-arvokysymyksiin.

Nämä työkonferensseissa kohdatut tilanteet herättävät pohtimaan, mitä organisaatiohierarkiassa olevien rajojen ylittäminen vaatii ja miten erilaiset äänet pääsevät hierarkkisessa yhteisössä kuuluviin kehittämissituaatioissa. Näyttää siltä, että tietynlaisissa ryhmissä valta-asetelmat pitävät pintansa, mutta eivät vääjäämättä. Esimerkiksi naisten ryhmässä ikä näyttää yhdistyvän kokemukseen, mikä antaa puhevaltaa. Frisbyn ja kumppaneiden (2009) kysymys siitä, millä tavoin eroja voidaan ylittää toiminnan mahdollistumiseksi, vaikuttaa näiden esimerkkien pohjalta olennaiselta. Hierarkkisessa organisaatiossa hierarkiaerot nousevat helposti dominoivaan asemaan, mutta toimija-asetelmat voivat määrittyä myös vaikkapa henkilöstöryhmän, sukupolven tai sukupuolen perusteella. Rajojen rikkominen voi edellyttää ulkopuolisen osallisuutta, mutta samalla tutkijan on astuttava varovasti, jottei hän polje tai ohita organisaation toimijoiden kokemuksia. Samalla moninaisuuden tuleminen näkyväksi voi auttaa kyseenalaistamaan sekä tutkijoiden että muiden osallistujien olettamuksia ja uskomuksia, joiden varassa he arjessaan toimivat ja joita he pitävät kaikkien yhteisesti jakamina itsestäänselvyksinä (Frisby et al. 2009, 23).

Yhdeksi toimintatutkimuksen haasteeksi nousee se, miten tiettyjen ryhmien valtaistaminen saattaa lisätä eriarvoisuutta toisaalla tai sulkea jotkut ryhmät tarkastelun ulkopuolelle. Toisaalta toimintatutkimuksessa on pidetty tärkeänä, että tutkimuksessa on mukana myös organisaation päättäväisyyttä käyttäviä henkilöitä, joiden panosta tarvitaan muutosten aikaansaamisessa (Gatenby & Humphries 2000, 91, 101; Reason & Bradbury, 2001, 10).

## TOIMINTATUTKIJAN ROOLI RISTIPAINAISISSA

Lewiniläisen näkökulman keskeinen anti ryhmien ja organisaatioiden tutkimiseen on, että inhimillisiä järjestelmiä voidaan muuttaa vain ottamalla niiden jäsenet osaksi

prosessia. Myöhempi toimintatutkimus on korostanut paitsi sitä, että tutkijan tulee kunnioittaa ihmisten tietoa, ymmärrystä ja kykyä käsitellä heitä koskevia kysymyksiä, myös tutkimusprosessin vaikutusta tutkijaan itseensä. On tuotu esille, että yhteistyön ainoa tuote ei ole organisaation muutos vaan myös kokemusten aiheuttama muutos tutkijassa itsessään (Brydon-Miller et al. 2003, 19–20). Tässä on selvä yhtäläisyys feministiseen tutkimukseen, jossa tutkija nähdään osaksi tutkimusprosessia ja sen tuotosta. Tutkijan itsereflektiivisyys onkin kiinteä osa sekä feminististä tutkimusta (Farahani 2007, 50) että toimintatutkimusta. Tutkijan asema sekä vallan että omien arvojen näkökulmasta on Lewinin mukaan haastava: tutkijan on oltava tietoinen vallan kietoutumisesta tutkimiinsa kysymyksiin ilman, että hänestä tulee joidenkin intressien palvelija, ja tietoinen siitä, että omien arvojen, tavoitteiden ja objektiivisuuden ongelmat liittyvät erityisen merkittävällä tavalla yhteen juuri toimintatutkimuksessa (Lewin, 1947, 153). Toimintatutkijoille onkin tärkeää teorian ja käytännön välinen yhteys sekä usko demokraattisten prosessien mahdollisuuteen saada aikaan sosiaalista muutosta. Teoriaa tarvitaan muun muassa vallan ja identiteetin ymmärtämisessä, havaintojen käsitteellistämässä ja (tutkijoiden) käytäntöjen parantamisessa (Brydon-Miller et al. 2003, 14–16). Teoreettisesta ymmärryksestä huolimatta tutkija joutuu varautumaan siihen, että ei ole olemassa valmiita tapoja kohdata käytännön tilanteita.

Vaikka toimintatutkimuksessa pyritään tasa-arvoiseen tutkimussuhteeseen, on tutkijalla kuitenkin suhteessa muihin osallistujiin tietynlainen asiantuntija-asema, jota korostetaan tarvittaessa. Toimintatutkimus onkin tutkijan näkökulmasta edestakaista kulkemista tietäjän ja tasavertaisen osallistujan asemassa. (Kuula 1999, 113, 141.) Muutoksiin kohdistuvan vastustuksen murtaminen, joka saattaa olla keskeinen osa tasa-arvon kehittämiseen pyrkivän toimintatutkijan työtä, jo sinänsä asettaa tutkijan muutoksen toteuttajaksi ja sen



suunnan määrittäjäksi. Vastustus voi ilmetä kokemuksemme mukaan esimerkiksi työpaikan haluna kehittää ja käyttää ilmaisua *ihmisten* tasa-arvo sen sijaan, että kehittämistyössä nimenomaisesti paneuduttaisiin *sukupuolten* tasa-arvonäkökulmaan. Tällöin tutkijan tehtäväksi jää muistuttaa kehittämistyön raameista, vaikka myös muut tasa-arvonäkökulmat tärkeitä ovatkin.

Toimintatutkimuksellisen tasa-arvotyön periaatteisiin kuuluu keskustelu yhteisistä käsitteistä, jotta molemmat osapuolet, tutkijat ja tutkimuksen kohteet, voivat hyväksyä tasa-arvotyön lähtökohdat ja tavoitteet. Tutkijat tarjoavat oman asiantuntemuksensa ja ymmärryksensä käsitteistä tutkimuskohteiden käyttöön, mutta eivät lukkoon lyötyinä, vaan pohjana keskustelulle. Keskustelu on myös yksi toimintatutkimuksen keino osallistaa eli sitouttaa tutkimuksen kohteet kehittämistyöhön: tutkimuksessa syntynyt tieto ja tasa-arvotyön tuottamat käytännöt voivat jäädä elämään työpaikoilla tutkimuksen jälkeen vain, jos työpaikan sisällä on syntynyt ymmärrys muutosmenetelmistä sekä halu muutokseen (Ely & Meyerson 2000, 592).

Feministisen toimintatutkimuksen haasteena on teoriassa testattujen sukupuolen ja tasa-arvon käsitteiden soveltaminen käytäntöön. Feministisen teorian ymmärrykset tasa-arvosta ja etenkin sukupuolesta ovat usein laaja-alaisempia ja tiedollisesti monimutkaisempia kuin käsitykset tasa-arvosta ja sukupuolesta työpaikoilla. (Meyerson & Kolb 2000, 557.) Siksi teoreettinen käsitteistö ei välttämättä tavoita työpaikkojen henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja sukupuolesta heidän omassa arjessaan. Se, että tutkijat pitävät kiinni sellaisista sukupuoleen liittyvistä käsitteistä ja ymmärtämisen tavoista, jotka ovat heidän mielestään teoreettisesti perusteltuja, välittää tutkittaville viestin, että työpaikan henkilöstön täytyy oppia ymmärtämään sukupuoli monikerroksisena kysymyksenä, ennen kuin epätasa-arvon kokemuksiin työpaikalla voidaan puuttua. Tämän voi nähdä ristiriitaisena siihen toimintatutkimuksen

periaatteeseen nähden, että osallistujien omat kokemukset ovat tärkein lähtökohta kehittämistoiminnalle (Heiskanen 2007, 179). Tiedontuotannon osana ja sen haasteena on siten tutkijan ja eri osallistujien käyttämän kielen ja kommunikaatiotapojen kohtaaminen.

Toimintatutkijan tulee tiedostaa, että tutkimuksella voi olla sekä tarkoitettuja että tarkoittamattomia seurauksia: käytäntöjen ja tietämisen tapojen väliset jännitteet voivat sekä vahvistaa eriarvoisuutta että mahdollistaa muutosta ja innovaatioita (Frisby et al. 2009, 23–24). Tutkijan valta näkyy siinä, miten tutkimuksessa tuodaan esiin tai kätketään erilaisia eroja osallistujien tai osallistujien ja tutkijoiden välillä (Gatenby & Humphries 2000, 100–101). Tutkijalla on valtaa myös siinä, miten hän analysoi, kirjoittaa ja julkaisee ja missä määrin muut osallistujat ovat osa tätä prosessia (Gatenby & Humphries 2000, 99–100, 103). Toimintatutkimuksen tulosten validiteettia katsotaan vahvistavan, että prosessiin osalliset pääsevät arvioimaan aikaansaannoksia, jolloin tutkijan asiantuntijatieto ja paikallinen tieto yhdistyvät ja myös tulkinnallinen prosessi on yhteinen. Sen kaltainen validiteetin testaus olisi suotavaa yleisemminkin yhteiskuntatieteissä. (Brydon-Miller et al. 2003, 25.) Feministinen näkökulma voidaan nähdä myös vaateena uudelleen arvioida tutkimuksen validiteettia prosessina ja tiedontuotannossa (Gatenby & Humphries 2000, 90).

## TUTKIJAN VALTA JA VALINNAT

Olemme artikkelissamme tuoneet esille, että feminististä metodologiaa ja toimintatutkimusta yhdistää erityisesti pyrkimys valtaistamiseen ja erilaisten äänten kuulluksi tekemiseen sekä tutkijan ja tutkittavien suhteen kriittinen reflektio. Toimintatutkimukselliset ihanteet, kuten osallistava kehittäminen ja demokraattinen dialogi, eivät voi tulla täysimääräisesti täytetyiksi, jos sukupuolta ei oteta huomioon. Näin siksi, että miehillä ja naisilla

saattaa olla erilaiset edellytykset saada äänen-  
sä kuuluviin työpaikoilla.

Sekä feminististä metodologiaa että toimintatutkimusta koskee riski, että pyrittäessä purkamaan sukupuoleen liittyviä erontekoja päädytäänkin uusintamaan niitä. Olemme artikkelissamme pohtineet feministisen metodologian ja toimintatutkimuksen suhdetta työkonferenssimenetelmän käytännön toteuttamisen kautta. Tarkastelimme sukupuolen mukaan hierarkioiden purkamistarkoituksessa tehtyjä ryhmäjakoja ja sitä, saadaanko tällaisilla järjestelyillä ylitettyä organisaation sisällä olevia näkyviä ja piiloisia rajoja.

Feministisessä teoriassa on löydetty erilaisia ratkaisuja naisen ja miehen kategorioiden uusintamisen ongelmaan esimerkiksi keskusteluista naisten ja miesten ryhmien sisäisistä eroista ja erojen yhteenkietoutumisesta, intersektionaalisuudesta. Nämä ratkaisut eivät kuitenkaan ole sovellettavissa toimintatutkimukseen sellaisenaan. Vaikka feministisessä tutkimuksessa on erityinen sija kokemustiedolla, ovat feministiset teoriat usein liian kaukana siitä arkitiedosta, mikä ihmisillä esimerkiksi työpaikoilla sukupuolesta on. Siksi feministiset teoriat eivät välttämättä tavoita heidän kokemusmaailmaansa, eivätkä ole sovellettavissa tasa-arvon kehittämistyöhön sellaisinaan. Toimintatutkimuksessa sen sijaan annetaan paljon arvoa käytännöstä nousevalle tiedolle. Toisinaan sen yhteys teoriaan jää kuitenkin heikoksi. Feministisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen väliltä voisikin löytyä keskitie teoreettisen ja käytännöllisen orientaation välillä, jolloin ihmisten arjessa eletty sukupuoliero tulisi huomioiduksi teoreettisesti tulkiten.

Sekä toimintatutkimuksessa että feministisessä tutkimuksessa tutkijan valinnoilla ja vallalla on olennainen merkitys. Kenttätyömme herättää pohdintoja siitä, mihin suuntaan kehittämistä pitäisi viedä tilanteessa, jossa osallistujien toiveet ja halut ovat ristiriidassa paitsi keskenään, myös tutkijoiden toiveiden ja halujen kanssa. Miten olisi suhtauduttava tutkijan sukupuoliasiantuntijuuteen, kun ta-

voitteena on käytännöllinen ja teoreettinen tiedon rakentaminen dialogisesti kaikkien osallistujien kesken? Yhteisen päämäärän löytyminen voi olla haasteellista, jos tutkijan sukupuoliasiantuntijuus ja organisaation jäsenten kokemus tuottavat ristiriitaisia ymmärryksiä kehittämisen tavoitteista. Toinen empiirinen esimerkkimme nostaa esiin myös organisaatiohierarkiassa olevien rajojen ylittämisen ja totunnaisuuksista irtaantumisen vaikeuden. Jos tutkija onnistuu valinnoillaan luomaan tilan, jossa erilaisia näkemyksiä voidaan tuoda esiin ja tehdä hierarkioita näkyväksi, on kuitenkin jo otettu askel kohti tasa-arvoisempia käytäntöjä.

Toimintatutkimuksessa sekä ongelmanmuodostukseen että kehittämisprosessiin ja kehittämisen tuloksiin liittyviin odotuksiin voi sisältyä epämääräisyyttä ja ristiriitaa. Tutkija ja muut osallistajat eivät välttämättä ole selvillä siitä, mihin suuntaan ollaan menossa tai mihin pyrkimykset lopulta päätyvät. Sukupuolinäkökulma mutkistaa tilanteita entisestään, jolloin yksiselitteisen tietämisen sijaan on nähtävissä useita erilaisia ongelmanasetteluita ja motivaation perusteita. Sukupuolinäkökulma voi olla tärkeä osalle toimijoista, mutta ei välttämättä kaikille. (Heiskanen 2006, 528–529.) Olemme artikkelissamme pohtineet tämän monimutkaisuuden ilmentymistä sitä kautta, millaisia työpaikan valtasuhteisiin ja tasa-arvonäkemysliin liittyviä haasteita tutkija kohtaa ja millaisia normatiivisia odotuksia sukupuolten tasa-arvon edistämisestä tutkijan lähtökohtiin saattaa sisältyä. Monimutkaisuus tulee hyväksyä osaksi prosessia, mikä toisaalta tekee myös prosessin onnistumisen arvioimisen vaikeaksi. Niin feministisen tutkimuksen kuin toimintatutkimuksenkin tekemisen rakenteellisten ehtojen ja esteiden huomioon ottaminen on metodologian kehittämisessä tärkeää. Muutoksen suunta on arvaamaton, ja toimintatutkimuksen perinteessä korostetaan joustavuutta. Suunnitelmia on oltava mahdollista muuttaa, kunhan vain päämäärästä päästään yhteisymmärrykseen ja se saadaan kirkastetuksi.



Toimintatutkijan rooli on tutkijalle haastava: toimintatutkijan täytyy tasapainotella tietäjän, tasavertaisen osallistujan, muutoksen mahdollistajan, vastustuksen murtajan ja joskus erotuomarinkin rooleissa. Samalla toimintatutkijan rooli on antoisa, koska se mahdollistaa perinteisten tutkimusasetelmien murtamisen ja tutkimustyön konkreettisten tulosten näkemisen. Feministinen metodologia

*YTM Minna Leinonen on projektipäällikkö Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa.*

minna.leinonen@uta.fi

*YTM Katri Otonkorpi-Lehtoranta on tutkija Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa.*

katri.otonkorpi-lehtoranta@uta.fi

voi toimia tutkijan apuna monien toimintatutkimuksen dilemmojen ratkaisemisessa, sillä se tekee ongelmakohtia näkyviksi feministisen teorian kautta. Samalla tavoin toimintatutkimuksen menetelmät ja käsitteistö voivat auttaa muutokseen pyrkivää feminististä tutkimusta löytämään uusia vaikuttamisen ja valtaistamisen keinoja ja kanavia.

*YTT Hanna Ylöstalo on erikoistutkija Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa.*

hanna.ylostalo@uta.fi

*YTT dosentti Tuula Heiskanen on tutkimusjohtaja Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa.*

tuula.heiskanen@uta.fi

## KIRJALLISUUS

- Brydon-Miller, Mary; Greenwood, Davyd & Maguire, Patricia 2003: Why Action Research? *Action Research* 1:1, 9–28.
- Coleman, Gill & Ripplin, Ann 2000: Putting Feminist Theory to Work: Collaboration as a Means towards Organizational Change. *Organization* 7:4, 573–587.
- Drejhammar, Inga-Britt 2001: *Organisations utveckling och jämställdhet*. Studentlitteratur, Lund.
- Ely, Robin J. & Meyerson, Debra E. 2000: Advancing Gender Equity in Organizations: The Challenge and Importance of Maintaining a Gender Narrative. *Organization* 7:4, 589–608.
- Farahani, Fataneh 2007: *Diasporic Narratives of Sexuality*. Tukholman yliopisto, Tukholma.
- Fricke, Werner 2011: Innovatory Qualifications and Reflexions stimulated by an Action Research Project. *International Journal of Action Research* 7:2, 139–159.
- Frisby, Wendy; Maguire, Patricia & Reid, Colleen 2009: The 'f' word has everything to do with it: How feminist theories inform action research. *Action Research* 7:1, 13–29.
- Gatenby, Bev & Humphries, Maria 2000: Feminist Participatory Action Research: Methodological and Ethical Issues. *Women's Studies International Forum* 23:1, 89–105.
- Gustavsen, Björn 2001: Theory and Practice: the Mediating Discourse. Teoksessa Reason, Peter & Bradbury, Hilary (toim.) *Handbook of Action Research*. Sage, Lontoo, 17–26.
- Heiskanen, Tuula 2006: Gender issues in action research: implications for adult education. *International Journal of Lifelong Education* 25:5, 519–533.
- Heiskanen, Tuula 2007: Sukupuolten välistä tasa-arvoa etsimässä – kokemuksia työelämän muutospoikkeista. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa*. Työterveyslaitos, Helsinki, 168–181.
- Huhta, Liisa; Leinonen, Minna; Kempe, Jouni & Uosukainen, Katja 2007: *Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä - kokemuksia sukupuolinäkökulman vallavirtaistamisesta*. Tykes, Helsinki.
- Huhta, Liisa; Kolehmainen, Sirpa; Leinonen, Minna; Rissanen, Tapio; Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna 2005: *Tasa-arvosta lisäarvoa – käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön*. Vastapaino, Tampere.
- Kalliola, Satu 1996: *Lewiniläinen ryhmäpäätös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätöystä*. Yhteiskuntatieteen tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus, Sarja T: 15, Tampere.

- Korvajärvi, Päivi 1998: *Gender Dynamics in White-Collar Work Organizations*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Kuula, Arja 1999: *Toimintatutkimus. Kenttättyötä ja muutospyrkimyksiä*. Vastapaino, Tampere.
- Lehtonen, Jarmo (toim.) (2004) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi*. Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2004/1. Helsinki.
- Lehtonen, Jarmo & Kalliola, Satu (toim.) 2008: *Dialogue in Working Life Research and Development in Finland*. Labour, Education & Society. 2008: 13.
- Leinonen, Minna; Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri 2012: *Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin*. Tampere: Tampereen yliopisto, sosiaali- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Työelämän tutkimuskeskus. Työraportteja 88/2012.
- Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula 2011: Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Teoksessa Eteläpelto, Anneli; Heiskanen, Tuula & Collin, Kaija (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, Vantaa, 248–275.
- Leinonen, Minna; Talola, Nina; Terävä, Sirkku & Uosukainen, Katja 2008: Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta, sarja A 2008/3. Helsinki.
- Lewin, Kurt 1947: Frontiers in Group Dynamics: II. Channels of Group Life; Social Planning and Action Research. *Human Relations*, 1:2, 143–153.
- Liljeström, Marianne 2004: Feministinen metodologia – mitä se on? Teoksessa Liljeström, Marianne (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Vastapaino, Tampere, 9–21.
- Madriz, Esther 2000: Focus Groups in Feminist Research. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonna S. (toim.) *Handbook of Qualitative Research. Second Edition*. Sage, Thousand Oaks, 835–850.
- Maguire, Patricia 2001: Uneven Ground: Feminisms and Action Research. Teoksessa Reason, Peter & Bradbury, Hilary (toim.) *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. Sage, Lontoo, 59–69.
- Meriläinen, Susan 2001: *Changing Gendered Practices: A PAR Project within an Academic Work Community*. Helsinki School of Economic and Business Administration, Helsinki.
- Meyerson, Debra E. & Kolb, Deborah M. 2000: Moving Out of the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap Between Feminist Theory and Practice. *Organization* 7:4, 553–571.
- Pålshaugen, Øyvind 2002: Discourse-Democracy at Work – on Public Spheres in Private Enterprises. *Concepts and Transformation* 7:12, 141–192.
- Ramazanoglu, Caroline & Holland, Janet 2002: *Feminist methodology: challenges and choices*. Sage, Lontoo.
- Reason, Peter & Bradbury, Hilary 2001: Introduction. Teoksessa Reason, Peter & Bradbury, Hilary (toim.) *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. Sage, Lontoo, 1–14.
- Reid, Colleen 2004: Advancing Women's Social Justice Agendas: A Feminist Action Research Framework. *International Journal of Qualitative Methods* 3:3, 1–15.
- Schellenberg, James A. 1978/79: *Masters of Social Psychology. Freud, Mead, Lewin and Skinner*. Oxford University Press, New York.
- Syvänen, Sirpa 2004: Käytännön ja teorian yhdistävä toimintatutkimus: oppimisen dialogit. Teoksessa Lehtonen, Jarmo (toim.) *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi*. Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2004/1. Helsinki. 89–100.
- Ylöstalo, Hanna 2012: Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere University Press, Tampere.

## **ABSTRACT**

### **FEMINIST ACTION RESEARCH AND ROLE OF THE RESEARCHER**

Action research and feminist theory have the common aim of empowering the silenced. The article asks what kinds of demands these two approaches set to the researcher, and whether there even exists such a thing as feminist action research. Through field work and research examples, the article demonstrates that the demands of both action research and feminist theory are hard to fulfill. Indeed, the researcher faces a challenge as she needs to balance between two different roles. The article concludes that feminist theory not only helps the researcher make informed choices, but it also enables the addition of gender into the action research agenda. In addition, action research methods and concepts may help feminist research to develop itself to new directions.



Minna Leinonen

## Tutkija osallistujana

### Abstrakti

Tutkimuksessa tarkastellaan tilanteisesti tutkijan toiminnan mahdollisuuksia jännitteisessä sukupuolten tasa-arvon kehittämistyössä kommunikatiivisen toimintatutkimuksen kentällä. Erilaisten vuorovaikutuskeinojen analyysin avulla osoitetaan, miten tutkija käyttää asiantuntijuuttaan ja rakentaa yhteisymmärrystä osallistujien välille tasaveroiseen vuoropuheluun nojautuvassa työkonferenssissa. Tutkija paitsi osallistuu tiedon tuotantoon, myös hallinnoi tutkijan ja muiden kehittämisprosessiin osallistuvien välisiä tiedollisia rajoja. Tutkija hoi-  
taa tehtäviään etenkin selontekojen, formulointien ja arvioiden avulla. Tutkijan keskeisenä resurssina on tasa-arvoagenda, jota hän hyödyntää ja jota hän pyrkii tuottamaan keskusteluun työpaikkojen edustajia osallistamalla. Tutkijan toimintaa jäsentävät vaihdellen sekä normatiivisuus että joustavuus. Molempia tarvitaan sitomaan työpaikkojen edustajia tasa-arvotyöhön ja mahdollistamaan tila uusien tasa-arvoa edistävien käytäntöjen luomiseen. Vaikka tutkija käyttää kehittämistilanteessa asiantuntijavaltaa, hän ei hallitse vuorovaikutuksen kulkua.

### Johdanto

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen suomalaisessa työelämässä on osa työelämän kehittämisen kenttää, jolla myös tutkijat toimivat ja vaikuttavat. Tutkimukseni käsittelee tutkijan vuorovaikutuksellisia osallistumistapoja sukupuolten tasa-arvon kehittämistyöhön. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on, miten tutkija käyttää ja tuottaa tietoa tasa-arvon edistämiseen tarkoitettussa kehittämistilanteessa, jossa erilaisia organisaatioihin ja sukupuoleen liittyviä rajoja haastetaan ja ylläpidetään (ks. Leinonen 2012). Tutkimuksen kehyksenä on kommunikatiivinen toimintatutkimus. Kuuden työpaikan yhteisessä työkonferenssissa visioitiin hyvää ja tasa-arvoista työpaikkaa, ratkottiin vision saavuttamisen esteitä ja luotiin pohja organisaatiokohtaisille tasa-arvosuunnitelmille. Kommunikatiivisessa toi-

mintatutkimuksessa työkonferenssilla pyritään osallistamaan työpaikkojen toimijoita kehittämistyöhön yli hierarkkisten rajojen ja tarkasteltavassa tapauksessa myös sukupuolirajojen. Erilaisten ryhmätyövaiheiden ja -kokoonpanojen tavoitteena on mahdollistaa demokraattista vuorovaikutusta osallistujien välillä.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen työorganisaatioissa kommunikatiivisen toimintatutkimuksen keinoin on väistämättä jännitteistä. Yhtäältä jännite syntyy siitä, että tutkija pyrkii luomaan keskustelufoorumia sukupuolen käsittelyyn, vaikka sukupuoli ei ole organisaation hallitsevaan diskurssiin kuuluva asia, vaan valtaa käytetään vaihtoehtoisten äänten vaientamiseen (Simpson & Lewis 2007, 36, 49). Toisaalta jännitettä luo toimin-

tatutkimuksellinen ympäristö, jonka ihanteina ovat demokraattisuus, dialogisuus sekä tiedon rakentaminen yhteistyössä (Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta, Ylöstalo & Heiskanen 2012, 11–13): tutkijan on hyödynnettävä asiantuntijuuttaan ja erilaisia vuorovaikutuksellisia keinoja tehdäkseen sukupuolta koskelle keskustelulle tilaa. Keskustelutilanteissa valtaa on käytettävä juuri dialogin mahdollistamiseen, mutta samalla muiden osallistujien on voitava ottaa keskustelu ja sen tulokset omiin nimiinsä (Wicks & Reason 2009, 258). Valta voidaan nähdä kykynä hallita sosiaalista vuorovaikutusta, ja siihen sisältyy vaihtelevia mahdollisuuksia hyödyntää erilaisia vallan resursseja (Bradley 1999, 32–33). Resurssien hyödyntäminen vallankäytössä edellyttää kuitenkin sitä, että vuorovaikutuksen osallistujien vallan perustaa koskevat määrittelyt ja uskomukset kohtaavat (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 16). Tämä voi näkyä esimerkiksi siinä, että tutkijan asiantuntemus ja toiminta keskustelussa on osallistujien näkökulmasta legitiimiä.

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen piirissä pyritään ratkaisemaan valtaan, tietoon ja osallistumiseen liittyviä ongelmia tarkastelemalla tutkijan asettumista vuorovaikutukseen toimintatutkimusprosessissa (ks. Huzzard, Ahlberg & Ekman 2010; Sandberg & Wallo 2013; Wicks & Reason 2009; Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010). Yleisen tason tarkastelulla ei päästä käsiksi siihen, miten tutkijan toimet yksittäisissä vuorovaikutustilanteissa jäsenyivät ja muovaavat vuorovaikutusta. Marianne Kristiansen ja Jørgen Bloch-Poulsen (2010, 162) peräänkuuluttavat tutkimusesimerkkejä, joista ilmenisi yksityiskohtaisesti dialogin kompleksisuus käytännössä.

Toisin kuin toimintatutkimuksellisissa tarkasteluissa yleensä, tässä artikkelissa keskityn kokonaisen toimintatutkimusprosessin raportoimisen sijasta tilanteeseen vuorovaikutukseen. Kehittämistoiminnan korostaminen tutkimuksen kustannuksella voi johtaa heikkoon reflektiivisyyteen ja heikentää myös toiminnan laatua (Greenwood 1999,

92). Kokonaisuuksia hahmottelevissa raporteissa jää helposti avoimeksi, miten tutkija on toiminut kehittämistyöhön liittyvissä vuorovaikutustilanteissa, joissa tutkijaan kohdistuvien odotusten ja ihanteiden osaltaan odotetaan realisoituvan. Analysoimalla tasa-arvo työkonferenssista litteroituja ryhmätyökeskusteluja teen näkyväksi, millaista tutkijan osallistuminen voi olla ja mitä mahdollisuuksia sukupuoleen liittyvien kysymysten käsittelyyn kehittämistilanteessa avautuu.

Feministinen teoria ja metodologia sekä toimintatutkimus yhdessä haastavat tutkijan vuorovaikutukseen osallistumista, kun tutkija toimii sukupuolten tasa-arvon kehittämistilanteessa asiantuntijatiedon käyttäjänä, yhteisymmärryksen rakentajana sekä kehittämistoiminnan normatiivisten tavoitteiden välittäjänä. Feministisen teorian ja metodologian suhdetta toimintatutkimukseen sekä tutkijan rooliin ja valintoihin liittyvää vallankäyttöä on tarkasteltu aiemmin yleisemmällä tasolla (ks. tarkemmin Leinonen ym. 2012). Tässä tutkimuksessa havainnollistan etnometodologiseen ymmärrykseen pohjautuvan analyysin avulla, millaisia vuorovaikutuksellisia keinoja tutkija käyttää rooliaan toteuttaessaan, miten tieto ja sen hallinta kehittämistilanteessa jäsenyivät osaksi tutkijan käymiä vuorovaikutuksellisia kamppailuja sekä miten edellä mainitut kytkeytyvät tutkijan vallankäyttöön. Tutkija pyrkii ratkomaan kehittämistilanteen ja tutkimuksen tavoitteita koskevia tilanteisesti jäsenyviä haasteita monin tavoin, joiden seurauksia hän ei voi ennustaa. Analyysi tutkijan toiminnasta vuorovaikutuksessa palvelee toimintatutkimuksen ja työelämän kehittämistä.

### **Tutkija demokraattisen tiedon rakentajana ja asiantuntijana**

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa pyritään kehittämiseen osallistuvien välille rakentamaan tasaveroista vuoropuhelua, joka pohjautuu habermasilaiseen kommuni-



katiivisen toimintaan. Tasaveroisen vuoropuhelun kriteereihin kuuluvat tiivistetysti kaikkien osallistujien tasa-arvoisuus, oikeus ja velvollisuus osallistua keskusteluun ja tukea toisten osallistumista, nojautuminen omiin kokemuksiin näkökantojen esittämisessä sekä oikeus tuoda esiin erilaisia aiheeseen liittyviä näkemyksiä (Gustavsen 1992). Vaikka ajatusta ihanteellisen dialogin saavuttamisesta on arvosteltu, se on nähty myös yrityksenä luoda olosuhteet valtasuhteita ylittämään pyrkivälle yhteiselle oppimiselle ja tapana tuoda dialogin esteet näkyville (Morrow & Torres 2002, 51).

Tutkijan toimintaa haastaa feministiseen teoriaan pohjautuvan ja kokemustiedon välinen suhde, kun sukupuoleen liittyvät käsitteet ovat muille osallistujille vieraita. Käsitteiden käyttö korostaa asiantuntija- ja kokemustiedon välistä erottelua. Toimintatutkimuksessa tietoa pitäisi rakentaa yhdessä muiden kanssa tilanteessa, jossa tutkijalla on rajallinen pääsy muiden osallistujien tietoon ja kokemukseen omista organisaatioistaan ja sukupuolesta. (Leinonen ym. 2012, 8, 12–13.) Tieto voidaan nähdä moniulotteisesti yhtä aikaa sekä henkilökohtaisena, tilanteisena että sosiaalisesti rakennettuna (Guzman 2009; Crane 2013).

Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa tiedosta voi tulla toiminnallista vain vuorovaikutuksen kautta, mikä tarkoittaa sosiaalisiin suhteisiin asettumista käytännön kehittämisessä, jossa tutkimuksella on muita toimijoita täydentävä rooli (Gustavsen 2004, 174). Tutkijan asiantuntijuus koskee nimenomaan kommunikaatiota ja sen organisoinnista (Gustavsen 1998, 438). Asiantuntijuus voi vaihdella tutkijoiden ja muiden osallistujien kesken riippuen siitä, onko kyseessä sisällöllinen vai kommunikaatioon liittyvä asia (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010, 164). Tutkija voidaan nähdä myös auttajana erilaisten tiedollisten ja kommunikatiivisten rajojen ylittämisessä. Tutkijan vuorovaikutuksellinen toiminta saa erilaisia sisältöjä kehittämisprosessin edetessä. (Huzzard, Ahlberg & Ekman 2010) Vaikka tiedon tuottaminen yhteistyössä osallistujien kanssa nähdään tar-

keäksi periaatteeksi sekä feministisessä teoriassa että toimintatutkimuksessa, on esitetty, että tutkija voi hyödyntää teoriasta nousevaa tietämystä toimintatutkimuksen vaikuttavuuden ja valtaistamispyrkimysten edistämiseksi (Leinonen ym. 2012). Tutkijalle annetaan siis toiminnan mahdollisuuksia myös sisällöllisissä kysymyksissä, ei pelkästään kehittämistilanteiden järjestelijänä ja kannattelijana.

Yhdeksi osallistavan toimintatutkimuksen tehtäväksi on nähty auttaa ihmisiä valtaistumaan omaa tietoa rakentamalla: Pääsy tietoon ja sen tuottamiseen nähdään vallaksi laajentaa mahdollisuuksien rajoja. Tämä voi tarkoittaa myös yhteistyötä erilaisiin valta-asemiin sijoittuvien osallistujien välillä. Keskeinen kysymys on, onko tieto sellaista, että se mahdollistaa toimintaa. Tiedon tuottamisen prosessin tulisi tukea vaihtoehtoisia, paikallisia tiedon muotoja pelkän asiantuntijatiedon sijaan, ja siinä tulisi olla tilaa itsekriittisyydelle ja oman todellisuuden analyysille toiminnan perustana. (Gaventa & Cornwall 2008, 176–178, 181–182.)

### **Pyrkimys yhteisymmärrykseen**

Tutkijan toimintaa määrittää myös pyrkimys yhteisymmärryksen rakentamiseen. Avoimessa vuoropuhelussa tuotettu yhteisymmärrys luo pohjaa käytännön toimenpiteille (Gustavsen 1992). Moninaisilla ryhmillä on oikeus ja velvollisuus osallistua muutoksen tekemiseen, mutta yhteisymmärrys ongelmasta ja muutoksen tarpeesta on yksi kehittämisen suurista kysymyksistä (vrt. Gillberg 2012). Hanna Ylöstalo (2012, 103) kyseenalaistaa yhteisymmärrykseen pyrkimisen sillä perusteella, että vaikeat tasa-arvoon liittyvät kysymykset voidaan jättää käsittelemättä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Pyrkimys voi myös johtaa ainakin jostakin näkökulmasta epätydyttäviin kompromisseihin (Brunila 2009, 130; Ylöstalo 2012, 103), mikäli vaihtoehtoiset äänet vaiennetaan (vrt. Cassell & Johnson 2006, 804). Yhtenä osallistavan toimintatut-

kimuksen haasteena nähdäänkin sen varmistaminen, etteivät tutkijan ja muiden osallistujien väliset valtasuhteet vääristä päämääriä koskeva konsensusta, mihin liittyy myös kysymys siitä, keiden tulisi osallistua toimintatutkimusprosessiin (Cassell & Johnson 2006, 807). Konsensus tuo tiedon ja vallan suhteeseen omat haasteensa, mikäli paikallinen tieto ymmärretään yhtenä kokonaisuutena ja näkemysten moninaisuus jää piiloon. Osallistujat voivat asemoida itsensä ja näkemyksensä monin tavoin huolimatta asemastaan organisaatiossa. Keskeinen kysymys toimintatutkimuksen arvioimisessa onkin, tulevatko vallitsevat näkemykset prosessissa todella haastetuiksi. (Ks. Gaventa & Cornwall 2008, 17.)

Kommunikatiivisen toimintatutkimuksen ihanteisiin kuuluu osallistujien erilaisten näkökulmien esiin tuominen ja tutkijan rooli vuorovaikutuksen mahdollistajana. Tutkijan yhtenä tehtävänä voidaan pitää pyrkimystä mahdollistaa erojen ja eriäväsyyksien esittäminen (Wicks & Reason 2009, 245). Tutkija voi haastaa vuorovaikutustilanteissa esiin nousevia tai rakentuvia totuuksia (Sandberg & Wallo 2013, 204) ja siten edesauttaa keskustelua.

Erimielisyys voi olla myös toimintatutkimuksellinen lähtökohta dialogin rakentamiselle osallistujien välille, kun jännitteiden käsittelyn avulla pyritään mahdollistamaan innovaatioiden tuottamista. Se, miten tutkija huomioi erilaiset näkökulmat ja jännitteet, vaikuttaa sekä vuorovaikutuksen prosessin että lopputuotteen muovautumiseen. (Kristiansen & Bloch-Poulsen 2010, 159, 190.) Erimielisyydellä voi olla prosessin eri vaiheissa erilaisia seurauksia (Wicks & Reason 2009, 252).

### **Normatiivisuus toimintatutkimuksessa ja sukupuolten tasa-arvon edistämässä**

Toimintatutkimuksen rakenteineen ja ihanteineen on nähty sisältävän normatiivisuutta ja tuottavan omanlaistaan hallintaa

(Cullen 1998, Cassell & Johnson 2006, 785). Sukupuolten tasa-arvoon kohdistuu vastarintaa, jonka käsittely voi pakottaa tutkijaa ohjaavampaan rooliin määrittelemään muutoksen suuntaa. Tästä voi seurata ristivetoa muiden osallistujien omien kehittämistarpeiden ja -näkemysten kanssa. Sukupuoli voi olla osallistujille hyvin yksiselitteinen asia, kun taas tutkijalle se usein on monimutkainen sosiaalisten erottelujen tuottaja. (Leinonen ym. 2012, 11–12.) Vaikka tasa-arvotyön lähtökohdat ja käsitteet ovat keskustelunalaista asioita, niitä ei voida prosessissa kuitenkaan täysin muuttaa vaarantamatta tutkimuksen päämääriä. Esimerkiksi jos osallistujan käsityksen mukaan sukupuolten työnjako määräytyy biologisesti, jäävät toiminnan mahdollisuudet segregaaation purkamiseksi kovin kapeiksi. Tutkijankin toiminnan taustalla on siis aina käsityksiä siitä, millaiset asiat kuuluvat tasa-arvon edistämiseen.

Postmoderni toimintatutkimus torjuu osallistavaan (toiminta)tutkimukseen sisältyvät oletukset rakenteellisesta riistosta ja valtaistamisen mahdollistumisesta demokratiaa lisäämällä essentialistisina. Se tavoittelee vallitsevien ymmärrysten ja hierarkioiden purkamista. (Cassell & Johnson 2006, 803–806.) Ylöstalon (2012) näkökulma tasa-arvon edistämiseen tulee lähelle postmodernia ymmärrystä siten, että siinä rohkaistaan moniäänisyyteen. Ylöstalon mukaan kuitenkin sukupuolistuneiden hierarkioiden ja sukupuolen käsitteen purkamisen lisäksi tarvitaan yhtäläisten oikeuksien näkökulmaa syrjinnän ehkäisemiseksi ja moninaisuuden näkökulmaa painottavaa tasa-arvoajattelua, jotta tavoitetaan eriarvoisuuden monet lähteet. (Ylöstalo 2012, 276.) Siten moniäänisyyteenkin kannustavaan näkökulmaan sisältyy normatiivisuutta: on olemassa tasa-arvo, joka voidaan saavuttaa jollakin tavoin ja yhdenlaiset tavat (tai tapojen yhdistelmät) ovat suositeltavampia kuin toiset. Erilaisten kommunikointitapojen tuottaminen ja osallistumisen ja dialogin ihanteet itsessään luovat interventioihin normatiivisuutta, ja organisoinnillaan tutkijat



pääsevät määrittelemään osallistumisen tapoja (Huzzard ym. 2010, 309–310). Tutkijoiden on tehtävä lähtökohtansa ja sitoumuksensa näkyviksi, jotta toimintatutkimusprosessia voidaan arvioida sen omista lähtökohdista käsin. (Cassell & Johnson 2006, 806)

### Aineistona tasa-arvotyökonferenssi

Tutkimuksen aineiston muodostaa kuuden työpaikan keskinäinen sukupuolten tasa-arvon kehittämistilaisuus, jota ennen tutkimusryhmä oli laatinut ja toimittanut jokaiselle työpaikalle kyselyyn ja haastatteluihin perustuvan raportin kunkin työpaikan tasa-arvotilanteesta. Laajemmassa toimintatutkimusprosessissa tavoitteena työpaikoilla oli tukea lakisääteistä tasa-arvosuunnittelua ja tasa-arvon edistämiseen tähtäävien toimien kehittämistä sekä tarjota mahdollisuus työpaikkojen väliseen vertaistukeen.

Työkonferenssi on yksi kommunikatiivisen toimintatutkimuksen työskentelymenetelmistä. Sen tarkoitus on mahdollistaa hierarkioiden ylittämistä, verkostoitumista ja tasaveroisen vuoropuhelun käyttämistä työpaikan kehittämisessä. Tasaveroisen vuoropuhelun pääperiaatteita on kuvattu aiemmin tässä artikkelissa, ja ne esiteltiin työkonferenssin osallistujille ennen ryhmätyöskentelyn aloittamista. Osana toimintatutkimusprosessia järjestetty hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan työkonferenssi koostui kolmesta eri osallistujayhdistelmällä toteutetusta ryhmätyövaiheesta ja niiden välillä pidetyistä purkukeskusteluista, joissa ryhmätöiden tulokset tuotiin yhteiseen keskusteluun. Visiointivaiheeseen ryhmät pyrittiin jakamaan hierarkiatasoinnain ja sukupuolten mukaan, tasa-arvon saavuttamisen ongelmista ja esteistä keskusteltaessa muodostettiin sekaryhmät ja viimeisessä, tasa-arvosuunnitelman luonnosteluun tarkoitettussa vaiheessa, työpaikat kokoontuivat omien edustajiensa kesken. Erilaisilla ryhmäkokoonpanoilla pyritään tukemaan osallistuji-

en valtaistumista, kun erilaiset kokemukset rikastuttavat toisiaan. Jokaisessa ryhmätyövaiheessa oli mukana resurssihenkilö, joista kaikki yhtä lukuun ottamatta olivat tutkijoita. Tarkoituksena ja ohjeistuksena oli, että resurssihenkilöt eivät johda keskusteluja vaan tukevat ja auttavat ongelmakohtissa sekä pyrkivät huolehtimaan, että keskustelu pysyy käsiteltävässä aiheessa. (Organisoinnista lisää, ks. Leinonen & Heiskanen 2011.)

Tutkimusryhmän, johon itsekin kuului, suunnitelmassa työkonferenssia tutkijoiden osallistuminen hahmoteltiin pääosin vuorovaikutuksen kannatteluksi, ja puuttuminen keskusteluun tapahtuisi lähinnä erilaisissa ongelmatilanteissa. Valmistautuessa tutkimusryhmässä mietittiin myös mahdollisia keskustelussa esiin nousevia sukupuoleen työpaikalla tyypillisesti liitettäviä väitteitä, jotka voivat keskustelussa asettua päämäärien tavoittamisen esteiksi, esimerkiksi vähemmistösukupuolen saatavuus työtehtäviin ja sukupuolten ominaisuuksiin liittyvät käsitykset. Esteiden ylittämiseksi laadittiin apukysymyksiä, joita tutkija voi tarvittaessa hyödyntää. Kaikki ryhmätyökeskustelut nauhoitettiin, ja saadakseni kattavan kuvan tutkijan osallistumismenettelyistä ryhmäkeskustelussa valitsin kahden aktiivisimmin ryhmien vuorovaikutukseen osallistuvan tutkijan nauhoitteet. Aineistossani on siten yhteensä kuusi ryhmäkeskustelua, jotka kattavat työkonferenssin kaikki kolme ryhmätyövaihetta ja kestävät yhteensä noin seitsemän ja puoli tuntia. Tarkastelun ulkopuolelle jää neljän enemmän ryhmäkeskustelun taustalla pysyttäytyvän tutkijan nauhoitteet. Yhdessä ryhmässä oli tyypillisesti aina 5–6 osallistujaa tutkijan lisäksi.

### Keskustelu analyysin kohteena

Tutkijan vuorovaikutuksellisen toiminnan tarkastelussa hyödynnetään etnometodologisen keskusteluanalyysin välineistöä. Etnometodologiassa sosiaalinen järjestys



nähdään paikallisesti ja tilanteisesti tuotetuna saavutuksena. Kiinnostuksen kohteena ovat tavat, joilla sosiaalista toimintaa ja sen kontekstia paitsi tuotetaan, myös tunnustetaan. Keskustelunanalyysissä tutkitaan keskusteluvuorovaikutusta ja sen järjestymistä, ja aineistot ovat tyypillisesti tallenteita aidoista keskustelutilanteista. (Maynard & Clayton 2003, 174–176.) Analyysin avulla pyritään tavoittamaan vuorovaikutukseen osallistuvien järkeily ja toiminta, joilla sosiaalista maailmaa tunnustetaan, tuotetaan ja uudelleen tuotetaan. Vuorovaikutuksessa tuotettua puhetta tarkastellaan aina kontekstissaan, ja toiminta on paitsi kontekstin muovaamaa myös sitä uudistavaa. Analyysia ohjaa keskustelijoiden suuntautuminen vuorovaikutuksessa rakentuviin toimintoihin. (Goodwin & Heritage 1990, 287, 289, 295.) Sanavalintoihin ja toimintoihin liittyvien valintojen tarkastelulla voidaan näyttää mahdolliset kontrollointipyrkimykset ja valtakamppailut, joita tutkijan ja muiden osallistujien välille voi vuorovaikutuksessa syntyä (ks. Drew & Heritage 1992). Omassa analyysissäni hyödynnän keskustelunanalyysin välineitä väljästi keskittyen niihin, jotka rakentavat tutkijan roolia työkonferenssivuorovaikutuksessa. Työkonferenssin muilla osallistujilla on käytössään samanlaiset vuorovaikutukselliset välineet, mutta tässä artikkelissa kiinnostuksen kohteena on nimenomaan tutkijan toiminta.

Tutkijan toiminnan analyysissä keskityn tutkimuskysymysten ohjaamana siihen, miten tutkija osallistuu keskustelun agendan rakentamiseen erityisesti mutta ei pelkästään formulointeja ja arviointeja käyttämällä. Formulointien eli muotoilujen avulla puhuja esittää tulkintoja edellä sanotusta ja sen tarkoituksesta (Vehviläinen 2001, 135; Tiitinen & Ruusuvaara 2014, 50). Puhuja tarjoaa tällaiset aloitteelliset vuorot toisille keskustelijoille vahvistettaviksi, ja esimerkiksi ohjausvuorovaikutuksessa formuloinneilla edistetään keskustelun agenda. (Vehviläinen 2001, 134–137, 149.) Formuloinnit ovat puhujien väittämiä, jotka rakennetaan aiempaan puheeseen

sopiviksi. Niillä voidaan korostaa, palauttaa tai lopetella jonkin aiheen käsittely (Heritage & Watson 1979). Kiinnostavaa onkin, millaisia tehtäviä tutkija formuloinneilla työkonferenssin vuorovaikutuksessa toteuttaa.

Arvioinnit ovat puolestaan tiettyyn vuorovaikutuksen kohtaan sijoitettua puhetta, johon sisältyy evaluatiivisia piirteitä, kuten jotakin kuvailtavaa asiaa luonnehtivia adjektiiveja. Arvioimistoiminnassa puhuja asettaa lausumansa ja kompetenssinsa arvion esittäjänä muiden arvioitavaksi. Arvion esittämiseen liittyy myös selontekovelvolliseksi asettumisen mahdollisuus. Arviointien analyysissä voidaan osoittaa, miten esitetään kokemusta ja tunteita suhteessa arvioitavaan asiaan. Arviointi on toimintaa, johon osallistuvat eri tavoin myös muut kuin varsinaisen arvion esittäjä. (Goodwin & Goodwin 1987/2006, 93–95.)

Kehittämistilanteessa tutkija voidaan asettaa tai hän voi itse asettua selontekovelvolliseksi sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä. Etnometodologiassa ihmisten kuvaukset todellisuudesta ja kokemuksistaan nähdään indeksikaalisesti eli suhteessa siihen, missä ja milloin ne esitetään. Ne ovat myös refleksiivisiä eli voivat joko ylläpitää tai muuttaa käsitystä toiminnoista ja olosuhteista, joissa ne esiintyvät. Tutkimuksellisesti on kiinnostavaa, mikä motivoi kulloistakin selontekoa. Olennaista ei ole, miten oikeita kuvaukset ovat, vaan miten niitä käytetään sosiaalisten tilanteiden organisoinnissa ja hallinnassa. Keskustelijat tukeutuvat ja odottavat toisten tukeutuvan arkiymmärrykseen ja kontekstiin keskustelun resursseina. (Heritage 1984, 140–141, 144, 151) Totutusta toiminnasta poikkeaminen tuottaa selontekovelvollisuuden, ja selontekoja käytetäänkin usein tällaisten ongelmien purkamisessa. Sekä ongelma että selonteko rakentuvat vuorovaikutuksessa. (Juhila 2012, 141–142.)

Tiedon tuottamisen, käyttämisen ja hallinnan pohtimista varten analysoin myös tiedollisten oikeuksien (ks. Heritage & Raymond 2005) käsittelyä niissä keskusteluosioissa,

joihin tutkija osallistuu. Tiedollisia oikeuksia on tarkasteltu esimerkiksi suhteessa siihen, miten osallistujat osoittavat oikeuttaan ja kompetenssiaan arvioida asiointilaja. Yhteisymmärryksen yhtenä edellytyksenä voidaan pitää sitä, miten osallistujien tiedollista reviiriä ja niihin liittyviä oikeuksia kunnoitetaan. (Heritage & Raymond 2005, 16, 36.) Näin tutkimuksessa päästään keskustelemaan myös asiantuntija- ja kokemustiedon suhteesta.

Työkonferenssin ryhmätyöskentely järjestyy kokouksen tapaan siinä mielessä, että ryhmätyöllä on teema, ryhmän tarkoitus on päätösten tekeminen ja ryhmän jäsenet toteuttavat kokousohallistujille tyypillisiä tehtäviä kuten eri ryhmätoissa kiertäviä puheenjohtajan ja sihteerin rooleja. Tämän lisäksi ryhmät valitsevat itselleen tulosten esittäjän. Ryhmätyöskentely eroaa työpaikkakokouksesta joiltakin osin: ihmiset ovat pääosin toisilleen ennestään tuntemattomia oman organisaation jäseniä lukuun ottamatta, kokouksen asialista rakentuu annetun teeman pohjalta yhteisesti sopien ryhmäkeskustelun edetessä, ja keskustelijat, tai osa heistä, voivat palata uudelleen samaan teemaan keskellä jotakin toista teemaa tai sen käsittelyn jälkeen. Ryhmä voi valita asialistan rakentamisen ja käsittelemisen tavat itse. Jokaisen ryhmän toimintaan kuuluu myös johtopäätösten tekeminen. Ryhmätyön tulokset esitellään kaikkien osallistujien yhteisessä istunnossa.

Samaan tapaan kuin kokous on ryhmätyökin osallistujiensa vuorovaikutuksellinen saavutus, jossa puhutaan myös organisaatiot olevisi (Asmuß & Svennevig 2009, 6–7), esimerkiksi määriteltäessä osallistujien organisaatio-rooleja sekä organisaation jäsenten välisiä suhteita. Keskustelua edeltävät valmistelut ja organisointitapa, aiemmat keskustelut, työpaikkaraportit ja muu vastaava materiaali muodostavat tässä tapauksessa työkonferenssin ryhmätyöskentelyn resurssit. Samaan tapaan kuin etnografiasta vaikutteita ottanut kokousten keskusteluanalyttinen tutkimus, lähestytään tässäkin monenkeskistä vuoro-

vaikutusta tapaustarkastelulla. Etusijalla on pidempien keskustelujaksojen tarkastelu keskusteluanalyysille tyypillisten vuorovaikutustoimintoihin pohjautuvien aineistokokelmien sijaan. (Vrt. Asmuß 2013.)

## Tulokset

Tutkijan tekemät formuloinnit, arviot, selonteot sekä tiedollisten oikeuksien hallinta erilaisina yhdistelminä muodostavat kokonaisuuden, jossa tutkija toteuttaa tehtäviään. Vuorovaikutusvälineillä on kaikilla osansa käsiteltävien asioiden ymmärrettäviksi ja siten yhteisiksi tekemisessä. Erityisesti formuloinnit ja arviot ovat näkökulmien yhteen saatamisen välineitä, ja siten niillä on erityinen tehtävä työkonferenssin ihanteiden mukaisen yhteisymmärryksen rakentamisessa.

Tutkijan toimilla työkonferenssin vuorovaikutuksessa on usein päällekkäisiä tehtäviä: hän voi pyrkiä auttamaan annetun tehtävän toteuttamisessa sekä sisällöllisesti että tukemalla keskustelun rakennetta, pyrkiä tuomaan näkökulmia yhteen ja toimia sukupuolinäkökulman säilyttämisen portinvartijana. Vaikka tutkija toimii asiantuntijana ryhmätyökeskustelussa, hän on osa ryhmän kokonaisuutta. Tutkija voi yrittää vaikuttaa keskusteluun mutta ei kuitenkaan hallitse sitä. Keskusteluolosuhteisiin vaikuttaa vahvasti muiden osallistujien toiminta.

Vuorovaikutuksellisten välineiden lisäksi tulosten käsittelyssä punaisena lankana kulkevat tutkijan toiminnan normatiiviset ulottuvuudet. Ilmaisulla tasa-arvoagenda tai tasa-arvon edistämisen agenda kuvaan yhtäältä tutkijan toiminnan normatiivisuutta: mihin suuntaan hän vuorovaikutuksellisilla keinoillaan pyrkii keskustelua ohjaamaan. Toisaalta tasa-arvoagendalla viitataan siihen tutkimukselliseen tai muuhun asiantuntijatietoon, jota tutkija keskusteluun tuottaa ja josta hän ammentaa. Tasa-arvoagenda on siis yksi tutkijan resurssi. Sukupuolten tasa-arvo on agendan ensisijainen teema, mutta kysymys tasa-ar-



vosta sinänsä on laaja, ja tutkija suhtautuu sallivasti erilaisten näkökulmien tuomiseen keskusteluun. Aineiston analyysissä havaitsin myös, että tasa-arvoagendan avulla tutkija legitimoit osallistujien esittämiä huolenaiheita ja kokemuksia. Tutkijan toiminnan normatiivisuus tuo yhteen sukupuolten tasa-arvon ja työkonferenssin työskentelytavan ymmärrykset.

### *Formuloinnit ja arvioinnit yhteisymmärryksen rakentamisessa*

Formuloinnit ovat tyypillinen tutkijan osallistumisen tapa. Tutkija tekee keskustelusta muotoiluja, jotka sitovat yhteen osallistujien näkökulmia mutta myös pyrkivät pitämään yllä tasa-arvon edistämisen agenda. Muotoiluilla tutkija nostaa käsittelyyn tasa-arvoon liittyviä keskusteluteemoja. Yhteisymmärryksen saavuttaminen on yksi edellytys sille, että kehittämiseen osallistuva ryhmä voi olla toiminnassaan tehokas (Huzzard ym. 2010, 303), ja tutkijan kommunikaatiota ohjaa pyrkimys yhteisymmärryksen rakentamiseen (Sandberg & Wallo 2013, 208).

Formuloinneilla ja arvioinneilla tutkija voi pyrkiä rakentamaan yhteisymmärrystä tarjoamalla keskustelusta tehtyjä tulkintoja käsittelyyn muille osallistujille. Aineistotteessa A visioidaan tasa-arvoista työpaikkaa. Ryhmäläiset ovat keskustelleet rekrytoinnista ja esittäneet pääpiirteissään seuraavat näkökulmat: 1) ihannetila on se, että tehtävään valitaan sopivin ja pätevin sukupuolesta riippumatta, 2) nykytilanteen huomioiden ”voiko se visio olla sit niin pitkälle”, ettei sukupuolta enää tarvitse ottaa huomioon, 3) ”nii jos se kriteeri olis että enää ei tarvita kiintiöitä” ja 4) sukupuolta ei saisi hakuprosessissa mainita ”mutta se ei myöskään olis siellä takana”. Ryhmäläiset keskusteleivat hetken sopivuuden ja pätevyyden suhteesta valinnoissa yleensä. Pitkän tauon jälkeen tutkijan arvios- ta alkava muotoilu yhtäältä palauttaa keskus-

telun vision muotoiluun eli orientoituu käsillä olevan tehtävän toteuttamiseen:

Aineisto-ote A. Aineistoesimerkeissä käytetyt litterointimerkit on esitelty artikkelin lopussa<sup>1</sup>.

Tutkija: *Tää oli minusta oikeen hyvä visio (.)*

Ryhmälä1: *mh[hhhh*

Tutkija: *[idea just tämä että ei ettei enää tarvita #kiintiöitä ei ikään kuin tarvi ajatella sitä:#*

Ryhmälä2: *onks te[illä ollu kiintiöit- nii,*

Tutkija: *[sukupuolta eikä fedes takaraivos- sa(h)e£*

Ryhmälä2: *↑(mut) onks teillä ollu kiintiöitä,*

Vasta arvion jälkeen tutkija muotoilee, mikä hänen tarkoittamansa hyvä visio on: se linkittyy sanamuodoltaan yhtäältä kahden aikaisemman puhujan esittämiin näkökulmiin kiintiöiden muuttumisesta tarpeettomiksi (3) ja että sukupuoli ei saisi vaikuttaa valintoihin (4). Arvioinneilla tutkija tukee tärkeänä pitämänsä asian topikalisoitua eli keskustelun- aiheeksi nostamista ja luo tilaa osallistujien kokemuksille sekä legitimoit heidän esittämiään näkökohtia. Arvioimalla tutkija voi arvottaa esitettyjä ehdotuksia ja näkökohtia. Tällaisessa vuorovaikutuksellisessa kohdassa arvio voidaan nähdä puhujan vuoroa päättävänä, vaikka hän pyrkisi erilaisin toimin jatkamaan (vrt. Schegloff 2007, 124–125).

Valitsemalla vuorot, joista muotoilunsa tekee ja sanat, joita muotoilussaan käyttää, tutkija rakentaa tulkintaa, joka mahdollistaa keskustelussa tasa-arvoagendan toteuttamisen huomioiden kuitenkin osallistujien esiintuomat näkökulmat. Tutkijan muotoiluvalinnoissa on tärkeää huomioida myös se, mitä näkökulmia hän jättää muotoilun ulkopuolelle. Sukupuolikiintiöitä on kritisoitu keskustelussa aikaisemmin, eli muotoilun tekeminen näkökulmasta 3: kiintiöitä ei tarvita enää sisältää paitsi ajatuksen vision toteutumisesta

myös oletuksen, että kiintiöitä voidaan tarvita nyt. Tutkija muuttaa visio-sanana idea-sanaan, joka on vision aihio. Tutkija tekee myös uudelleenmuotoilun, eli se, ettei enää tarvita kiintiöitä, tarkoittaa, ettei sukupuoli ole tietoisesti tai piiloisesti vaikuttava tekijä. Tällaiseen lähtökohtaan tarvittaisiin keskustelu siitä, mitä vision toteutuminen edellyttää, mutta tutkijan hienovarainen muotoilu jää muun keskustelun jalkoihin. Jatkokeskustelussa siirrytään käsittelemään nykytilaa.

Muotoilujen käyttö mahdollistaa tutkijan roolin hienovaraisen toteuttamisen, sillä vuorovaikutuksessa muotoilut asettuvat toisten hyväksyttäväksi, hylättäväksi tai muutettaviksi. Tutkija tavallaan kutsuu muita osallistujia suostumaan tulkintoihinsa ja ehdotuksiinsa sekä osallistumaan tasa-arvoagendan tuottamiseen. Yhteisyyden tuottamisessa formulointien hienovaraisuus muodostuu sanavalinnoista ja siitä, kenen vuoroja ja mitä osia niistä käytetään formuloinnin rakentamisessa. Muotoilujen hienovaraisuus on myös riski siinä mielessä, että ne voivat jäädä keskustelijoilta huomioimatta tai keskustelu voi ottaa suunnan, joka ei sisällä tutkijan esittämää näkökulmaa tai sulauttaa sen itseensä. Topikalisointipyrkimyksilläkin voi olla monenlaisia tuloksia: tutkija voi onnistua nostamaan muotoilullaan jonkin haluamansa aiheen käsittelyyn, mutta sitä ei välttämättä kirjata keskustelun lopputuloksiin.

### *Selonteot tutkijan asiantuntijuuden toteuttamisessa*

Selonteot ovat tutkijalle määrittelyn ja asiantuntijuuden esittämisen välineitä. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa asiantuntijatietoa käytetään oppimisprosessin tukena: teorioita hyödyntämällä tehdään aiemmin näkymätöntä toimijoille näkyväksi (Gustavsen 2004, 174). Asiantuntijatiedon yhdeksi paikaksi on määritelty kokemuksen tekeminen ymmärrettäväksi sukupuolikontekstissa (Leinonen ym. 2012, 12–13).

Selonteoissa tutkija aktivoi asiantuntijuuttaan vetoamalla tutkimustietoon, vastaa tasa-arvopyrkimyksiin kohdistettuun kritiikkiin ja selittää tasa-arvoagendan vastaisia ilmiöitä. Ongelmien ja niiden ratkaisujen käsittelyssä tutkija perustelee selontekojen avulla sitä, miten hänen tai jonkun muun ehdotus toimii ratkaisuna. Kuvausten avulla hän myös avaa itse keskusteluun tuomiaan käsitteitä. Aineisto-otteessa B tutkija sekä esittelee käsitteen, että antaa kuvauksen siitä, miten hänen ehdotuksensa käytäntönä toimii. Ennen tutkijan vuoroa ryhmän puheenjohtaja on topikalisoinut tasa-arvo-ongelmien ratkaisujen käsittelyn ja asettanut kyseenalaiseksi välitöiden ratkaisujen löytämisen mahdollisuuden. Toinen ryhmäläinen on puolestaan ehdottanut kovempia sanktioita, jotta tasa-arvoasioihin paneuduttaisiin paremmin. Tutkijan vuoro ei edusta kumpaakaan linjaa, vaan tekemällä uudelleenmuotoilun edellisen ryhmätyön kaikille työkonferenssilaisille yhteisestä purkutilanteesta, hän topikalisoi sukupuolisensitiivisyyden yhdeksi ratkaisutavaksi tasa-arvo-ongelmien voittamiseen:

### *Aineisto-ote B.*

Tutkija: *Ehkä ehkä ehkä siinä on ihan siis (.) tom- tommostaki ku tuo- tuol- tuolla puhuttiin palautetilanteessa .hhh esimerkiks tää rekrytointikäytäntö tuli .hhhh tuli tuli esille niin .h se että (.) niinkun lisätään sitä (.) <sensitiivisyyttä> tähän .hhh niinku tähän: sukupuolinäk- n[äkökulmaan e[ttä että niinku katotaan että meneekö tää vaan jonku niinku*

Ryhmäl1: [(aivan)

Ryhmäl2: [mm-m

Tutkija: *↑vanhan kaavan mukaan e[ttä #ää öö yh#*

Ryhmäl2: [mm,

Tutkija: *hi- jol- jol- jollon- jollonka se menee niinku sen .h se- e[simeks*

Ryhmäl2?: [mm,



Tutkija: *sukupuolijakojen mukaan*

Ryhmäl1: *mm-m,*

Tutkija: *vai onks #öö# on- onko mahdollista että tota .hhh niinkun (.) tässä olis ninku joku toise[nlainen niinku se*

Ryhmäl3: *[mm,*

Ryhmäl2: *mm-m,*

Tutkija: *to- toisenlainen kriteeristö että .hh että nää nää on varmaan niinku sen tyyppiä asioita jotka .hh on niinkun (.) kohtuullisen helposti tehtä[vissä (.) tehtävissä kuitenkin.*

Ryhmäl3: *[joo.*

Tutkija antaa ehdotuksensa lisäksi myös selonteon siitä, mitä sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa käytännössä käyttäen esimerkkinä rekrytointia, jossa sensitiivisyys tarkoittaa sukupuolijakojen murtamista ja uudenlaisen kriteeristön luomista. Tutkija lisäksi arvioi omaa ehdotustaan esittämällä sen kuuluvan asioihin, jotka on mahdollista toteuttaa. Ehdotus on siis erimielinen sellaisen näkemyskan kanssa, että käytännön ratkaisuja ei ole löydettävissä. Tutkija saa muilta ryhmäläisiltä myönteisiä minimipalautteita.

Selonteillaan tutkija määrittelee, mitä asioita tasa-arvoagendalle kuuluu. Aineistotteessa C tutkija on tilanteessa, jossa hän on pyrkinyt tarjoamaan segregaaation purkua osaksi ryhmän muotoilemaa tasa-arvoisen työpaikan visiota. Hän on saanut esittämäänsä näkökulmaan myönteisiä vastauksia, mutta osallistujat ovat omissa vuoroissaan nostaneet esille, että työn fyysisyys määrittelee työnjakoa, jolloin tasa-arvonäkökulma ei ole olennainen. Tietyin ehdoin naiset ja miehet voivat tehdä samaa työtä. Tutkijan muotoilut ja uudelleenmuotoilut rakentavat selonteon, jonka mukaan naisten ja miesten taidot ovat erilaisia, ja naisten taitoja arvostetaan vähemmän. Tutkija avaa oman vuoronsa viittaamalla ryhmän ulkopuoliseen, yleisempään tasa-arvokeskusteluun, jota yhteiskunnassa käydään:

Aineisto-ote C.

Tutkija: *Että (.) y- yks yks puoli (-) tässä kutas- tasa-arvo(.)kes- keskustelussa .hhhh on ollu myöskin se: niinku tää tämmönen >niinkun< arvostus että .hhh että niinkun #a o ä# naisten töitä esimeks arvostetaan vähemmän elikkä ni[itä*

Ryhmäläinen: *[mm,*

Tutkija: *niitä niitä ominaisuuksia ja taitoja .hhh mitä naisilla on niin >arvostetaan< (.) vähemmän*

Että-sanalla tutkija merkitsee vuoron jatkoksi aiemmalle ja liittää sen osaksi yleisempää tasa-arvokeskustelua. Tutkijan valitsema sanapari ”tässä tasa-arvokeskustelussa” ohjaa huomion meneillään olevaan vuoroon ja siinä esiteltävään tulkittavaan asiaan (Etelämäki 1998, 46). Tämä-pronominia käytetään tällaisen uuden toiminnallisen jakson alussa osoittamaan näkökulman muutosta ja uuden tulkintakehikon tarjoamista (ks. Etelämäki 1998, 42, 63 & 2006, 63): työnjakoa tulisi tarkastella arvostuskysymyksenä. Seuraavaksi tutkija tekee muotoilun, jonka avulla hän jatkaa tasa-arvokeskustelun määrittelyä edelleen. Se-pronominia käyttämällä (”semmonen keskustelu”) tutkija osoittaa, ettei tasa-arvokeskustelu ole enää aktiivisen tulkinnan kohteena (vrt. Etelämäki 1998, 43):

*elikkä semmonen keskustelu <tunnustaa> sen että .hhh että mahdollisesti on niin että naisilla ja miehillä .hh on (.) eril#aisia taitoja# >ja< jostain syystä sitte tää .hhhh niinku niitä naisten hh naisten omaamia taitoja siten .hhhhhhh arvost#etaan vähemmän# (.)*

Käyttämällä ilmaisuja ”tunnustaa” ja ”mahdollisesti on niin” tutkija määrittelee sukupuolten erilaiset taidot osaksi tietynlaisen tasa-arvokeskustelua ja näin tasapainoilee näkökulmaan sitoutumisen ja sitoutumattomuuden välillä. Samalla tutkija rakentaa asiantuntijuuttaan: hän tuntee tasa-arvokeskustelun ja sen sisällön. Tasa-

arvokeskustelun lähtökohdat voivat olla monenlaisia, mutta kyseessä on asia, josta tässä yhteydessä kuuluu keskustella. Samalla ryhmän toiminta liittyy osaksi tasa-arvokeskustelua. Asiantuntijuuden rajat ja samalla tiedollisten oikeuksien hallinta näkyvät tutkijan rakentamassa kysymyksessä:

*onks tota: niinku tämän #ööh# tam-tämän tyyppinen ninku semmonen .hhhh #ö# semmonen huomio mikä #mikä esimeks teidän (.) teidän työpaikoilla tulee esilleh#.*

Osallistujilla on siis asiantuntemus sen suhteen, mitä heidän työpaikoillaan tapahtuu. Ilmiö on kuitenkin jollain tapaa olemassa. Tutkijan puheenvuoron jälkeen tulee pitkä tauko, ja seuraavan puheenvuoron ottava ryhmäläinen ei ota kantaa taitojen erilaisuuteen mutta arvostuksen puutteeseen kyllä:

*No sillain vois ajatella että (.) että tota varmaan sellasta arvostusta .hhhhhhh sen puutetta löytyy (.) esimeks toi-toisen työn (.) arvostamista mut se mistä se sitte tulee nii .hhhhhhh se on laajempi (.) >kysymys<.*

Ryhmäläinen jatkaa vuoroaan työpaikkakohteisella esimerkillä siitä, miten erilainen arvostus näkyy. Sen jälkeen hän siirtyy käsittelemään toista asiaa.

### *Yhteinen tieto ja tiedolliset rajat*

Yhteisen tiedon tuottamisessa tasa-arvotyökonferenssissa on kyse pitkälti siitä, miten keskustelijoiden näkökohdat ja kokemukset asettuvat suhteessa tutkijan resurssina toimivaan tasa-arvoagendaan. Aineisto-otteessa D ryhmän jäsen on nostanut esiin tasa-arvosuunnitelman tekemisen vaikeuden, joka johtuu tasa-arvon erilaisista ymmärtämistavoista. Ryhmässä on juuri keskusteltu naisista ja miehistä sukupuolelle epätyypillisissä töissä. Ryhmäläisen puheessa tulevat esiin sekä tasa-arvokäsitteen vaikeus että olosuhteiden asettamat haasteet tasa-arvon toteuttamiselle:

Aineisto-ote D.

Ryhmäläinen: *Tämän asian (.) moni mieltää niin °eri lailla°.*

Ryhmäl2: *Juu joo joo,*

Ryhmäläinen: *Niin todella eri lailla että sinne otetaan mukaan .hhhh mukaan paljon selasta mikä ei liity tähän lakiin.*

Ryhmäl2?: *°joo° (.)*

Ryhmäläinen: *Ja sitte tulee juuri nämä että (.) että tuota kun jossain ei voi olla mies töissä taikka jossain ei voi olla nais-nainen työssä ei ole löytäny sellaisi[a*

Ryhmäl2: *[mm,*

Ryhmäläinen: *aina sanotaan että hankkikaa sellaset apuvälineet millä voi jonkun ↑nostaa .hhhh mutta jos ei niitä ole missään markkinoilla saatavilla niin (.) ei sitä yritys pysty itse lähtee suunnittelemaan (.) ei ei ole resurss(ejakaa) tällatteen suunnittelutoimint(h)aan.*

Tutkijan vastauksessa on kolme keskeistä toimintoa, joista ensimmäinen on arviointi:

Tutkija: *Joo elikkä sehän se on just s- se on ni hirveen tärkeätä että .hhh näistä päästäis (.) puhumaan*

Tutkijan arviointi ei koske ryhmäläisen vuoron sisältöä, vaan määrittelee tärkeäksi puhumaan pääsemisen. Vasta myöhemmin tutkija antaa sanalle ”näistä” tarkemman sisällön. Seuraavaksi tutkija tuottaa ongelmaselonteon, joka perustelee puhumisen tärkeyttä:

Tutkija: *Siis eihän tasa-arvosuunnitelmaa voi tehdä,*

Ryhmäl2: *m[m*

Tutkija: *[ellei ellei päästä puh[umaan siitä että [hhhh*

Ryhmäläinen: *[mm [mm*

Tutkija: *mitä siihen tasa-arvo[on ny sitten .h sisältyy*

Ryhmäläinen: *[°kyllä°*



Ongelmaksi määrittyy keskustelun puute, ja tasa-arvosuunnitelman tekemisen edellytys on tasa-arvon sisällöistä keskusteleminen. Tutkija jatkaa muotoilulla sanomastaan: yhdessä keskusteleminen on ratkaisu, ja tasa-arvon visioon sisältyy tasa-arvon sisällöstä keskusteleminen.

Tutkija: *Elikkä niku semmosta just semmosta ninkun visiota siitä tasa-arvosta täytyis h.hhh [täytyis lähteä rakentamaan.*

Ryhmäläinen: [kyllä. °kyllä°

Tutkija ei vuorossaan ota suoraan kantaa ryhmäläisen esittämiin ongelmiin vaan muotoilee ongelman uudelleen siten, että keskustelutilanteesta itsestään muodostuu siihen ratkaisu. Tutkijan vuoro voidaan nähdä myös erilaisten asiantuntijuuksien suhteena: tutkija ei ota kantaa ryhmäläisen kokemukselliseen tietoon, mutta asettaa sen vastapariksi oman asiantuntijuutensa. Ryhmäläinen on oman organisaationsa, tutkija tasa-arvomenettelyiden asiantuntija. Jotta annettu tehtävä voidaan toteuttaa, on toimittava tietyllä tavalla ja se, mitä ryhmäkeskusteluissa ollaan tekemässä, on askel tehtävän toteuttamiseen.

Tutkijan resurssina tasa-arvoagendan lisäksi toimii siihen kiinteästi liittyvä tutkimusryhmän laatima työpaikkakohtainen tasa-arvokartoitus, johon vetoamalla hän voi legitimiin nostaa tasa-arvoagendan mukaisia asioita ja ehdotuksia käsittelyyn. Tasa-arvokartoituksella voi potentiaalisesti haastaa tutkijan ja muiden osallistujien välisiä tiedollisia rajoja yhtäältä tiedon yhteiseksi tekemisessä mutta myös siten, että osallistujien ymmärrys omasta organisaatiostaan asettuu vastakkain tutkijoiden organisaation jäsenten kokemuksista ja näkemyksistä kokoaman raportin kanssa. Kysymys siitä, kenellä on oikea tieto, ei kuitenkaan tyhjene ongelmakohdista esiin nostavaan kartoitukseen, vaan osallistujat haastavat kartoituksen välittämää kuvaa ja vastaajien ymmärrystä. Tutkijasta tulee organisaation muiden jäsenten kokemusten puolustaja ja sanoittaja.

Tehdessään ehdotuksia työpaikoilla toteutettaviksi toimenpiteiksi tutkija törmää tiedollisiin rajoihin tai ne osoitetaan hänelle. Tiedolliset rajat haastavat tutkijan mahdollisuuksia muotoilla sellaisia tasa-arvoagendan mukaisia ehdotuksia, jotka olisivat organisaatioissa ymmärrettäviä ja hyväksyttävissä.

Tiedollisten oikeuksien ja rajojen kunnioittaminen näkyy tutkijan toiminnassa siten, että kertoessaan organisaatiokohtaisen tasa-arvokartoituksen tuloksista tai yleisempää tasa-arvoagendaan kuuluvaa tutkimustietoa tai ymmärrystä hän korostaa sitä, että oikea tieto organisaatiosta ei ole tutkijalla vaan organisaatioiden edustajilla. Tutkija voi ammentaa tasa-arvoagendasta tehdäkseen tulkintoja esimerkiksi työpaikan tasa-arv raportin tuloksista. Asiantuntijuudellaan tutkija paikkaa omakohtaisen ensi käden tiedon puuttumisen organisaatiosta, minkä lisäksi hän hyödyntää aiempia ryhmäkeskusteluja ja yhteisistuntoja nostaakseen asioita käsittelyyn ja perustellakseen niitä. Samalla hän varjelee tiedollisia rajoja ja kutsuu osallistujia käsittelemään asioita ja sitomaan ne organisaatiokontekstiin. Aineisto-otteessa E organisaation oma ryhmä on kolmannessa ryhmätyövaiheessa laatimassa luonnosta tasa-arvosuunnitelmaksi. Ryhmässä on alettu keskustella työhön liittyvistä ongelmista, kuten työn kuormittavuudesta, lisääntyneestä kiireestä sekä työn vaarallisuudesta. Tutkija käyttää yhden ryhmäläisen ongelman esiteltävää vuoroa muotoillakseen omansa, jossa kuvataan, miten tasa-arvokartoituksessa on keskitytty ongelmien esiin nostamiseen:

Aineisto-ote E.

Tutkija: *.hh no sillain meki s'tte näitä näitä tavallaan näitä yhteenvetolukuja rakennettiin että että ikään kuin me nostettiin esiin tietysti just niitä ongelmia (ku-) nytten ei ei jätettiin ne: mitkä asiat on hyvin niin jätettiin vähemmälle koska tavallaa[n tässä nyt kuitenkin täytyy*

Ryhmäläinen: [mm,

Tutkija: *yrittää nostaa .hhh niitä tasa-arvon esteitä esille jotta päästään kehittämistehäviin*

Selonteossaan tutkija esittelee myös perustelun valitulle toimintatavalle: ongelmien käsittely on edellytys kehittämiselle. Varsinainen tiedollisten rajojen käsittely tulee seuraavassa osiossa, jossa perustelu edelleen jatkuu. Valmiiden tulkintojen sijaan tasa-arvokartoituksen havaintoihin on liitetty kysymyksiä, ja tutkija myös perustelee, miksi kysymysten esittäminen on tarpeellista:

Tutkija: *.hh niin sitten me just ajateltiin että me esitetään kysymyksiä >varmaan< tyhmiäkin kysymyksiä ku eihän me siitä teiän t(h)yöst[ä mitään tiedetä mutta tava[llaan että*

Ryhmäläinen: *[ni, [joo,*

Tutkija: *ehkä ne tyhmät kysymykset sitte niinku (.) voi olla ihan Ehyviä k(h)ysymyksiä siellä työpaikallakinE [hh ettei oo tullu ehkä ajateltua #sitte niitä asioita siellä# sil-lä tavalla*

Ryhmäläinen: *[mm-m,*

Tutkija: *kun joku (.) ulkopuolinen joka ei siitä työstä #tiedä mitää[n nii tuleekin#*

Ryhmäläinen: *[mm-m,*

Tutkija: *#sit kysymään että#*

Ryhmäläinen: *nii, joo. (.) samaa mieltä että sem'ne kysymys on joskus hyvä,*

Tutkijoiden tiedon vajavaisuus ja ”tyhmät kysymykset” muotoillaan tutkijan vuorossa uudelleen siten, että tietämättömyys ja ulkopuolisuus ovatkin hyveitä. Samalla erilaisille tiedollisille asemille määritetty tehtävä.

## Johtopäätökset ja keskustelu

Tutkimuksessani olen tarkastellut tutkijan osallistumista eri vuorovaikutuskeinojen avulla työkonferenssin ryhmäkeskusteluihin,

jotka nojaavat yhteisymmärryksen rakentamiseen ja osallistujien kokemuksen kunnioittamiseen. Tutkijan vuorovaikutuksellinen toiminta tasa-arvotyökonferenssissa on sekä kommunikaation että tehtäväsisällön huomioivaa. Formulointeja, arvioita ja selontekoja hyödyntämällä tutkija toteuttaa tehtävänsä ryhmän resurssihenkilönä. Kärjistetysti ilmaisten selonteot ovat asiantuntijuuden esittämisen, formuloinnit ja arviot yhteiseksi tekemisen keinoja.

Formuloinneilla ja arvioinneilla tutkija pyrkii tuomaan erilaisia näkökulmia yhteen siten, että hyödyntää tasa-arvoagendaa ja valitsee ne tulkinnot, jotka ottaa käyttöön. Sillä tavoin tutkija käyttää normatiivista valtaa. Tutkijan onnistuminen vuorovaikutuksen ja sen sisällön muovaajana vaihtelee ja on riippuvaista muiden osallistujien toiminnasta ja toiminnan vaiheesta. Tutkijan muille tarjotut tulkinnot ovat torjuttavissa tai ohitettavissa. (Aineisto-ote A.)

Tutkija käyttää asiantuntijatietoa työkonferenssissa varjellen sen ja osallistujien organisaatiokohtaisen tiedon välisiä rajoja. Esittämällä yleisempiä tasa-arvoagendasta nousevia huomioita hän tarjoilee tasa-arvoasioita paikallisesti tulkittaviksi (aineisto-ote C). Käsitteitä käyttäessään tutkija hyödyntää selontekoja tehdäkseen käsitteet osallistujille ymmärrettäviksi ja kiinnittääkseen ne käytäntöihin (aineisto-ote B). Samalla hän käyttää tutkijan valtaa määrittellä ja nimetä asioita jonkin käsitteen mukaan. Käsitteiden käyttö ja niiden oikeanlainen hallinta ei voi kuitenkaan toimintatutkimuksessa olla itse tarkoitus vaan John Gaventaa ja Andrea Cornwallia (2008) mukaillen tiedon tulisi mahdollistaa itsekriittisyyteen ja oman toiminnan analyysiin perustuvaa toimintaa. Käsitteillä on paikansa ongelmanmäärittelyssä, jotta tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin voitaisiin päästä. Joustavuus ja erilaisten ymmärrysten salliminen (aineisto-ote D) on kuitenkin tärkeää siinä mielessä, että osallistujat voivat tuntea ryhmätyön tulokset omikseen ja siten myös paremmin sitoutua tasa-arvotyöhön.



Sukupuolten tasa-arvoon liittyvä normatiivisuus ja työkonferenssin ihanteet asettavat rajoituksia sille, mistä kaikesta ryhmätyöskentelyssä keskustellaan. Tutkija ohjaa vuorovaikutuksessa keskustelua kulloisenkin tehtävänannon mukaiseen suuntaan mutta käyttää tasa-arvoagendaa joustavasti siten, että osallistujien on mahdollista esittää monenlaisia huomioita ilman, että ne on suoraan linkitetty sukupuoleen. Joustavuudesta voi olla etua, koska tasa-arvokysymykset muutoin mielletään pääasiallisesti naisten ongelmina, jolloin miehiä ja miesten työolosuhteita koskevat kysymykset voivat jäädä nostamatta käsittelyyn. Kokemusten suhteuttaminen sukupuolinäkökulmaan ja tasa-arvon edistämisen agendaan on yksi tutkijan asiantuntijuuden harjoittamisen keskeisistä tehtävistä.

Normatiivisten käsitysten tiukka varjeleminen voi osaltaan sulkea pois vaihtoehtoisia tasa-arvon edistämisen tapoja. Tiedollisten rajojen ja tasa-arvotyön normatiivisuuden tunnistaminen ja osallistujille näkyväksi tekeminen ovat tutkijalle myös välineitä nostaa asioita keskusteluun ja osallistaa keskustelijoita tuomaan omaa ymmärrystään esiin (aineisto-otteet C ja E). Tiedon tuottaminen yhteistyössä osallistujien kanssa on tutkijalle hienovaraista vuorovaikutustoimintaa, jossa tutkija yhdistää asiantuntija- ja kokemustietoa kutsumalla osallistujia muotoilujen ja arvioiden avulla tasa-arvoagendan tuottamiseen ja sen mukaiseen järjestykseen (aineisto-ote A). Toisaalta tiedolliset rajat myös haastavat tutkijan mahdollisuuksia kyseenalaistaa vallitsevia ymmärryksiä, mikäli osallistujat vetoavat organisaation sisäiseen tietoon. Organisaatiossa tehtävät tasa-arvotilanteen kartoitukset ovat yksi väline asiantuntija- ja kokemustiedon välisten rajojen ylittämiseen, ja niiden avulla tutkija voi perustella ehdotuksiaan.

Pyrkimyksen yhteisymmärrykseen työkonferenssissa ja osallistavassa toimintatutkimuksessa yleensä on pelätty kätkevän hankalia asioita (Ylöstalo 2012) ja moninaisuutta (Gaventa & Cornwall 2008). Osallistujien

näkökulmia yhteen tuomalla tutkija voi nostaa käsittelyyn asioita ja rakentaa tulkintoja, jotka huomioivat sekä sukupuolisensitiivisyyden että osallistujien lähtökohtien ja kokemuksen kunnioittamisen (esim. aineisto-ote A). Sukupuolten tasa-arvo työpäikällä on monelle osallistujalle uusi teema. Yhteisymmärryksen rakentamisessa tutkijan toiminta on gustavsenilaisittain ajateltuna sitä, että osallistujien kokemukset tuodaan uuteen kontekstiin (vrt. Gustavsen 2004). Tutkija suhteuttaa niitä tasa-arvoagendaan, ja osallistujat tuottavat keskusteluun moninaisuutta omilla huomioillaan. Sukupuolten tasa-arvo edustaa työkonferenssissa vaihtoehtoisia tapoja hahmottaa työpaikkaa ja sen olosuhteita. Osallistujat ovat kenties ensi kertaa rakentamassa tai laajentamassa käsitystään siitä, mitä tasa-arvoagendalle kuuluu. Siten tutkijan käyttämä ja tuottama tasa-arvoagenda myös haastaa vallitsevia ymmärryksiä, ja tutkijan osallistuminen sisällöllisiin kysymyksiin on perusteltua.

Tutkijan valta perustuu kehittämistilanteessa hänen resursseinaan toimiviin tasa-arvoagendaan sekä työkonferenssin toimintaperiaatteiden tuntemiseen. Tällainen valta edellyttää kuitenkin ryhmätyöskentelyyn osallistuvien suostumusta siihen, että tutkijan asiantuntemus ja keskustelutilanne itsessään ovat legitiimejä (vrt. Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011). Asiantuntijuuden resursseihin kiinnittyvä valta on neuvottelunalaista. Työkonferenssissa rinnakkain asetuvat asiantuntija- ja kokemuksellinen organisaatiotieto ovat haaste tutkijan tehtävän toteuttamisessa mutta tarjoavat tutkijalle myös mahdollisuuden vallasta luopumiseen (vrt. Wicks & Reason 2009), kun sukupuolta koskevalle keskustelulle on tehty tilaa. Tutkija ei kuitenkaan hallitse kehittämiskeskustelujen kulkua. Hän onnistuu puheenvuoroissaan tuomaan esiin tasa-arvokysymyksiä, mutta asioiden käsittely voi jäädä puolitiehen (aineisto-otteet A ja C).

Tämän tutkimuksen rajauksen mukaisesti olen keskittynyt analyysissa ja tulkinnoissa

tutkijan toiminnan tarkasteluun. Tehty analyysi antaa olettaa, että tutkijan toimintaa mahdollistaa ja rajoittaa vuorovaikutuksen virrassa kulkeva toisten osallistujien toiminta. Siksi ei voida kategorisesti olettaa, että jokin tutkijan avaus tai ehdotus jäisi käsittelemättä vain muiden osallistujien vastarinnan takia, vaan se on saatettu esittää epäsuotuisassa vuorovaikutuksen vaiheessa. Tarkka keskustelunanalyttinen ote mahdollistaisi tämän todentamisen. Toimintatutkimuksen ja työelämän kehittämistä palvelisi keskittyminen vuorovaikutuksen tarkasteluun vastarinnan käsittelyssä. Tällaisen analyysin avulla voitaisiin tarkemmin arvioida mahdollisuuksia ottaa erimielisyys tasa-arvotyön toiminta-

tutkimukselliseksi lähtökohdaksi, mikä puolestaan voisi tukea uusien avauksien tekemistä tasa-arvotyössä.

Kun pohditaan tapoja sukupuolten suhteiden muuttamiseen työelämässä, kommunikatiivinen toimintatutkimus edellyttää kiinnittymistä osallistujien kokemuksiin. Silloin asettuu pohdittavaksi myös se, miten laajasti ja millaisista asemista toimijat pääsevät osallistumaan. Huomioiden tekeminen eri asemista ja sukupuolista käsin on itsessään tärkeää tasa-arvon toteutumisen kannalta, vaikka se ei sopsisikaan tutkijan käsitykseen tasa-arvoagendan sisällöstä. Työelämän muutoksen myötä muuttuu ja monipuolistuu myös ymmärrys tasa-arvosta.

## Kirjallisuus

- Asmuß, B. (2013) Conversation Analysis and Meetings. Teoksessa C.A. Chapelle (toim.) The Encyclopedia of Applied Linguistics. Blackwell Publishing, 1–3.
- Asmuß, B. & Svennevig, J. (2009) Meeting talk: An introduction. Journal of Business Communication 46 (1), 3–22.
- Bradley, H. (1999) Gender & Power in The Workplace. Analysing the Impact of Economic Change. Houndmills: Macmillan Press LTD.
- Brunila, K. (2009) Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Cassell, C. & Johnson, P (2006) Action Research: Explaining the diversity. Human Relations 59 (6), 783–814.
- Crane, L. (2013) A New Taxonomy of Knowledge Management Theory: The Turn To Knowledge As Constituted In Social Action. Journal of Knowledge Management Practice 14 (1), ei sivunroita. <URL: <http://www.tlinc.com/articl332.htm>>. Luettu 19.11.2014.
- Cullen, J. (1998) The needle and the damage done: Research, action research, and the organizational and social construction of health in the 'information society'. Human Relations 51 (12), 1543–1564.
- Drew, P. & Heritage, J. (1992) Analyzing talk at work: an introduction. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) Talk at Work: Interaction in Institutional Settings. Studies in Interactional Sociolinguistics 8. Cambridge University Press, 3–65.
- Etelämäki, M (1998) Kuva puheenalaisena. L. Laitinen & L. Rojola (toim.) Sanan voima. Keskusteluja performatiivisuudesta. Tietolipas 160. Helsinki: SKS, 34–80.
- Etelämäki, M (2006) Toiminta ja tarkoite. Tutkimus suomen pronominiasta *tämä*. Helsinki: SKS.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011) Valan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Hansaprint, 9–30.



- Gaventa, J. & Cornwall, A. (2008) Power and Knowledge. Teoksessa P. Reason & H. Bradbury (toim.) *The SAGE Handbook of Action Research*. Lontoo: SAGE, 172–190.
- Gillberg, C. (2012) A Methodological Interpretation of Feminist Pragmatism: Feminist Action Research. Teoksessa M. Hamington & C. Bardwell-Jones (toim.) *Contemporary Feminist Pragmatism. Studies in Contemporary Philosophy Series*. Lontoo: Routledge, 217–237.
- Goodwin, C. & Goodwin, M.H. (1987/2006) Concurrent Operations on Talk: Notes on the Interactive Organization of Assessments. Teoksessa P. Drew & J. Heritage (toim.) *Conversation Analysis. Volume II Sequence Organization*. Sage Benchmarks in Social Research Methods. Lontoo, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE, 89–126.
- Goodwin, C. & Heritage, J. (1990) Conversation Analysis. *Annual Review of Anthropology* 19, 283–307.
- Greenwood, D.J. (1999) The Rhetoric of Action Research. Writing in the ACRES Program. D.J. Greenwood (toim.) *Action Research. From practice to writing in an international action research development program*. Dialogues on Work and Innovation. Amsterdam/ Philadelphia: John Benjamins, 91–98
- Guzman, G. (2009) What is Practical Knowledge? *Journal of Knowledge Management* 13 (4), 86–98.
- Gustavsen, B. (1992) Dialogue and Development. Theory of communication, action research and the restructuring of working life. Assen & Maasticht: Van Gorcum.
- Gustavsen, B. (1998) From experiments to network building: Trends in the use of research for reconstructing working life. *Human Relations* 51 (3), 431–448.
- Gustavsen, B. (2004) Making knowledge actionable. From theoretical centralism to distributive constructivism. *Concepts and transformation* 9:2, 147–180. John Benjamins Publishing House.
- Heritage, J. (1984) *Garfinkel and Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Heritage, J. & Raymond, G. (2005) The Terms of Agreement: Indexing Epistemic Authority and Subordination in Assessment Sequences. *Social Psychology Quarterly* 68, 15–38.
- Heritage, J. & Watson, R. (1979) Formulations as conversational objects. Teoksessa G. Psathas (toim.) *Everyday Language: Studies in Ethnomethodology*. New York: Irvington, 123–162.
- Huzzard, T., Ahlberg, B.M. & Ekman, M. (2010) Constructing interorganizational collaboration: The action researcher as boundary subject. *Action Research* 8 (3), 293–14.
- Juhila, K. (2012) Ongelmat, niiden selittäminen ja kategoriat. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen: *Kategoriat, kulttuuri ja moraali*. Tampere: Vastapaino, 131–173.
- Kristiansen, M. & Bloch-Poulsen, J. (2010) Employee Driven Innovation in Team (EDIT – Innovative Potential, Dialogue and Dissensus. *International Journal of Action Research* 6 (2), 155–195.
- Leinonen, M. & Heiskanen, T. (2011) Työkonferenssin soveltaminen sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 49, Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura*, Helsinki. 246–275.
- Leinonen, M. (2012) Challenging and reinforcing gender boundaries at work. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (7), 633–645.
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Ylöstalo, H. & Heiskanen, T. (2012) Feministinen toimintatutkimus ja tutkijan rooli. *Naistutkimus* 25 (4), 5–15.
- Maynard, D.W. & Clayton, S.E. (2003) *Ethnomethodology and Conversation Analysis*. Teoksessa L.T. Reynolds, & N.J. Herman-Kinney (toim.) *Handbook of Symbolic Interactionism*. Walnut Creek, CA: Altamira Press, 173–202.
- Morrow, R.A. & Torres, C.A. (2002) *Reading Freire and Habermas: Critical pedagogy and transformative social change*. New York: Teachers College Press.
- Sandberg, F. & Wallo, A. (2013) The interactive researcher as a virtual participant: A Habermasian interpretation. *Action Research* 11 (2), 194–212.
- Schegloff, E.A. (2007) *Sequence Organization in Interaction. A Primer in Conversation Analysis, Vol. 1*. New York: Cambridge University Press.
- Seppänen, E.-L. (1998) Vuorovaikutus paperilla. Teoksessa L. Tainio (toim.) *Keskusteluanalyysin perusteet*. Tampere: Vastapaino, 18–31.
- Simpson, R. & Lewis, P. (2007) *Voice, Visibility and the Gendering of Organizations*. Sarja: Management, Work & Organizations. Houndmills: Palgrave Macmillan.

Tiitinen, S. & Ruusuvuori, J. (2014) Using Formulations and Gaze to Encourage Parents to Talk About Their and Their Children's Health and Well-Being. *Research on Language and Social Interaction* 47 (1), 49–68.

Vehviläinen, S. (2001) Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Wicks, P.G. & Reason, P. (2009) Initiating action research. Challenges and paradoxes of opening communicative space. *Action Research* 7 (3), 243–262.

Ylöstalo, H. (2012) Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampere University Press.

## Viite

1 Aineisto-otteissa käytetyt litterointimerkit esiintymisjärjestyksessä: (.) osoittaa taukoa, alleviivaus painotusta, <nuolet ulospäin> osoittavat hidastettua puhejaksoa, .hh osoittaa sisäänhengitystä ja hh uloshengitystä, [hakasulkeet] osoittavat päällekkäispuhuntaa, josta näihin litteraatioihin on merkitty vain alkamiskohta; # ilmaisee narise-

vaa puheääntä, kaksoispiste äänteen venytystä, £-merkit hymyillen sanottua sanaa tai jaksoa, (h) e sulkeissa osana sanaa tai he itsekseen osoittaa naurua ja ↑ osoittaa, että seuraava sana on lausuttu ympäristöä korkeammalta. Lisää litterointimerkeistä ks. esim. Seppänen (1998).